

# LABOUR PROGRAM

---

## Profiles of Federal Jurisdiction Industries

### Air Transport



Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Canada

***Disclaimer:***

*These profiles were prepared to provide background information to Labour Program employees. While every effort was made to ensure accuracy at the time of preparation, the information should not be used for any purposes other than its original intent.*

## 1. Introduction

The past decade has been one of fundamental change in the air transport industry, both in Canada and world-wide. **Deregulation** of air fares and routes under the *National Transportation Act*, 1987; the development of air carrier **alliances**; and the **open skies** bilateral agreement between Canada and the United States, are all changes that have significantly affected the way the air transport industry operates in Canada and will continue to have repercussions on the industry for some time to come. More recently, the transfer of the management and operation of Canadian **airports** from the federal government to local airport authorities, and the establishment of **NAV Canada** as a non-share capital corporation, are significant changes to the air transport environment. What is equally significant, is that these developments occurred over a period that encompassed the effects of a deep economic recession, a recession which compounded the financial stress on the industry as it struggled to deal with the forces of regulatory and administrative change.

While **deregulation** is intended to provide the air traveller with lower air fares, more consumer choices, and better service than would have been provided in its absence, some hold the view that if there are benefits to deregulation, they have been achieved at a cost that includes reduced wages and job reductions throughout the industry. Deregulation has led to a change in route structures in the form of a hub and spoke type of arrangement. It has also made possible the formation of international alliances as air carriers seek to gain access to markets that are difficult to attain outright. Canada's main line, regional, and charter carriers have all been affected.

In these **alliances**, air carriers seek to acquire cooperative access to markets and operating efficiencies and to limit the detrimental effects of intense competition. Bilateral agreements such as the "open skies" agreement between Canada and the U.S. enable competitors to obtain a share of the market growth that is presently taking place in the Canada/US market and that is expected over the next decade. The recently formed Star Alliance, of which Air Canada is a member, unites Lufthansa, SAS (Scandinavian Airlines System), Thai Airways, United Airlines, and Varig Brazilian Airlines in an integrated, worldwide, air transport network that goes beyond the open-skies agreement and which provides customers with a wide range of benefits, from the convenience of one-stop check-in to the global recognition of each of the member carriers. Canadian Airlines International Ltd.'s global alliances include such carriers as Alitalia, Air Pacific, Malaysia Airlines, American Airlines, Mandarin Airlines, British Airways, Philippine Airlines, Japan Airlines, and Qantas Airways. They expand CAIL's international network and enhance its service to customers by increasing the frequency of flights to international destinations and by ensuring standardized treatment of Canadian flights abroad.

All of these developments have had significant workplace implications. The traumatic changes that have been seen in the industry over this last decade, have been as significant and in some cases, more significant, for the workers in the industry than for the carriers themselves or their customers. The seniority merger issue involving pilots at Air Canada and its connector carriers, and the wage reduction plans that have been adopted at CAIL in response to the company's financial condition, are instances of the impact that structural change and a changing economic environment can have on workers in the industry.

The following profile of the Air Transport Industry in Canada provides a perspective on a number of workplace issues that have characterized the industry in recent years and that may be of importance in the future.

---

## **IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

## **REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



## 2a. Overview<sup>1</sup>

### Key Facts 1998

Number of commercial air carriers	250
Employment in air transport	78,200
Operating revenues for air carriers (billion)	\$11.0 (1997)
Wages and salaries in air transport (million)	\$2,429 (1997)
Passengers	43 million

Air transportation is an industry with strategic importance to the Canadian economy. It provides to its users a diversified scope of services (scheduled and charter passenger services and cargo transportation) and integrates many dimensions of economic activity. In addition, there is a high degree of interdependence among the many sectors of the economy that provide products and services to air transport.

More specifically, numerous ancillary industries rely on air transport as a source of demand for their products, from aircraft manufacturers to high technology companies that provide training in aircraft piloting and the development and application of computer reservation systems and skills. It is a provider of transportation services to **43 million passengers** in domestic, transborder and international trips, and to transporters of specialized cargo that are strategic to the efficient and reliable use of resources in a competitive global economy. The tourism and business communications sectors benefit significantly from an efficient air carrier industry.

The users of air travel services and the industry itself place a heavy reliance on the ability of air carriers to maintain uninterrupted schedules and safe transportation and, in this regard, labour legislation provides a significant service by fostering a stable environment in which companies in the air sector carry on business.

Canada's air transport sector is made up of some **250 commercial air carriers** operating throughout the country. This figure includes the two national carriers, Air Canada and Canadian Airlines International Ltd., as well as the regional connector/partner carriers within their respective organizations. There are also over 200 other carriers that provide regional air services to passengers and cargo transport.

The **operating revenues** of commercial air carriers in Canada in 1997 totaled \$11.0 billion or 0.6 per cent of Gross Domestic Product. **Wages and salaries** paid by all carriers amounted to \$2,429 million in 1997 or 13.5 per cent of air carrier operating expenses. Commercial air carriers (level I-IV) employ about 50,700 workers; airports and companies that provide services

---

<sup>1</sup> Source: ATAC Annual Report, 1998 and Appendix 1.

## 2a. Overview<sup>1</sup>

### Key Facts 1998

Number of commercial air carriers	250
Employment in air transport	78,200
Operating revenues for air carriers (billion)	\$11.0 (1997)
Wages and salaries in air transport (million)	\$2,429 (1997)
Passengers	43 million

Air transportation is an industry with strategic importance to the Canadian economy. It provides to its users a diversified scope of services (scheduled and charter passenger services and cargo transportation) and integrates many dimensions of economic activity. In addition, there is a high degree of interdependence among the many sectors of the economy that provide products and services to air transport.

More specifically, numerous ancillary industries rely on air transport as a source of demand for their products, from aircraft manufacturers to high technology companies that provide training in aircraft pilotage and the development and application of computer reservation systems and skills. It is a provider of transportation services to **43 million passengers** in domestic, transborder and international trips, and to transporters of specialized cargo that are strategic to the efficient and reliable use of resources in a competitive global economy. The tourism and business communications sectors benefit significantly from an efficient air carrier industry.

The users of air travel services and the industry itself place a heavy reliance on the ability of air carriers to maintain uninterrupted schedules and safe transportation and, in this regard, labour legislation provides a significant service by fostering a stable environment in which companies in the air sector carry on business.

Canada's air transport sector is made up of some **250 commercial air carriers** operating throughout the country. This figure includes the two national carriers, Air Canada and Canadian Airlines International Ltd., as well as the regional connector/partner carriers within their respective organizations. There are also over 200 other carriers that provide regional air services to passengers and cargo transport.

The **operating revenues** of commercial air carriers in Canada in 1997 totaled \$11.0 billion or 0.6 per cent of Gross Domestic Product. **Wages and salaries** paid by all carriers amounted to \$2,429 million in 1997 or 13.5 per cent of air carrier operating expenses. Commercial air carriers (level I-IV) employ about 50,700 workers; airports and companies that provide services

---

<sup>1</sup> Source: ATAC Annual Report, 1998 and Appendix 1.

to air carriers (such as baggage handling, aircraft maintenance, and refueling) generate another 5,400 jobs. The combined **employment** in these sectors (see Appendix I) was **78,200 workers** in 1998 and accounted for 7.8% of all federal jurisdiction employment in Canada, making air transport a significant employer in the economy.

The complexity and strategic importance of the air transport industry is underscored by the fact that many federal government departments directly affect the conduct of domestic and international air operations. Government regulation covering operating rules and airports (Transport Canada); air navigation services (NAV Canada); communications technology (Industry Canada); international aviation agreements (Foreign Affairs); and environmental regulation (Environment Canada), are a few of the areas of government regulation. Provincial and municipal governments are also becoming involved in service delivery to airlines.

The **Labour Program's** role in the air transport industry is in the application of the Canada Labour Code, which is the principal federal legislation governing **Industrial Relations** (Part I), **Occupational Safety and Health** (Part II), **Labour Standards** (Part III), and the *Employment Equity Act*.

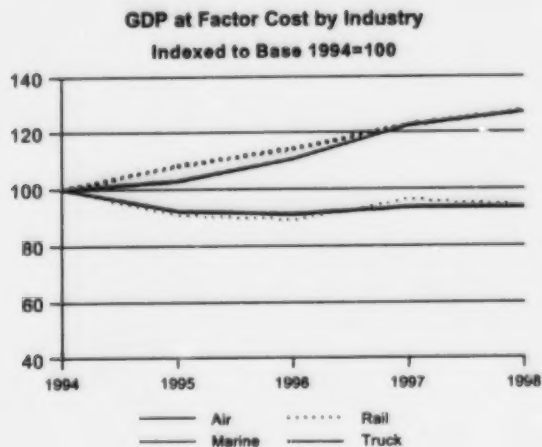
## 2b. Trends in Real GDP in Air Transport, Compared to Other Major Industrial Sectors 1994 to 1998.<sup>2</sup>

The accompanying charts provide a perspective on the economic performance of several major transportation and other industries in Canada. Over the past years, the rail transport industry has experienced a decrease in real output of approximately 6%. In contrast, over the same period, the **air transport** industry incurred a substantial increase in real output above 27%. The level of output in the air transport industry fell by about 30% between 1986 and the 1990-91 recession. It remained level through to 1995 and in 1996 began a modest recovery that has continued into

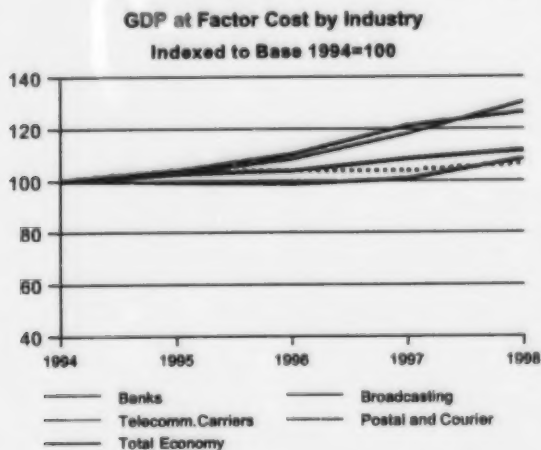
---

<sup>2</sup> Source: Statistics Canada, Gross Domestic Product at factor cost, transportation, storage, communications, utility and trade industries.

1998. Not all air carrier companies have done well — some have terminated operations for various reasons (bankruptcy, merger) and those that have survived, face intense competition in domestic and international markets.



Since 1994, the **telephone communications** industry has been a clear winner with an increase of 30% of its output. Over the same period, the growth in output in **truck transportation** was 27% and the growth in real GDP for the total economy in the same time-period was about 10%.



### 3. Industrial Relations<sup>3</sup>

#### Key Facts 1998

Bargaining Units	257
Employees in Bargaining Units	46,882
Employees in Air Transport	78,200
Rate of Unionization (%)	64.2%

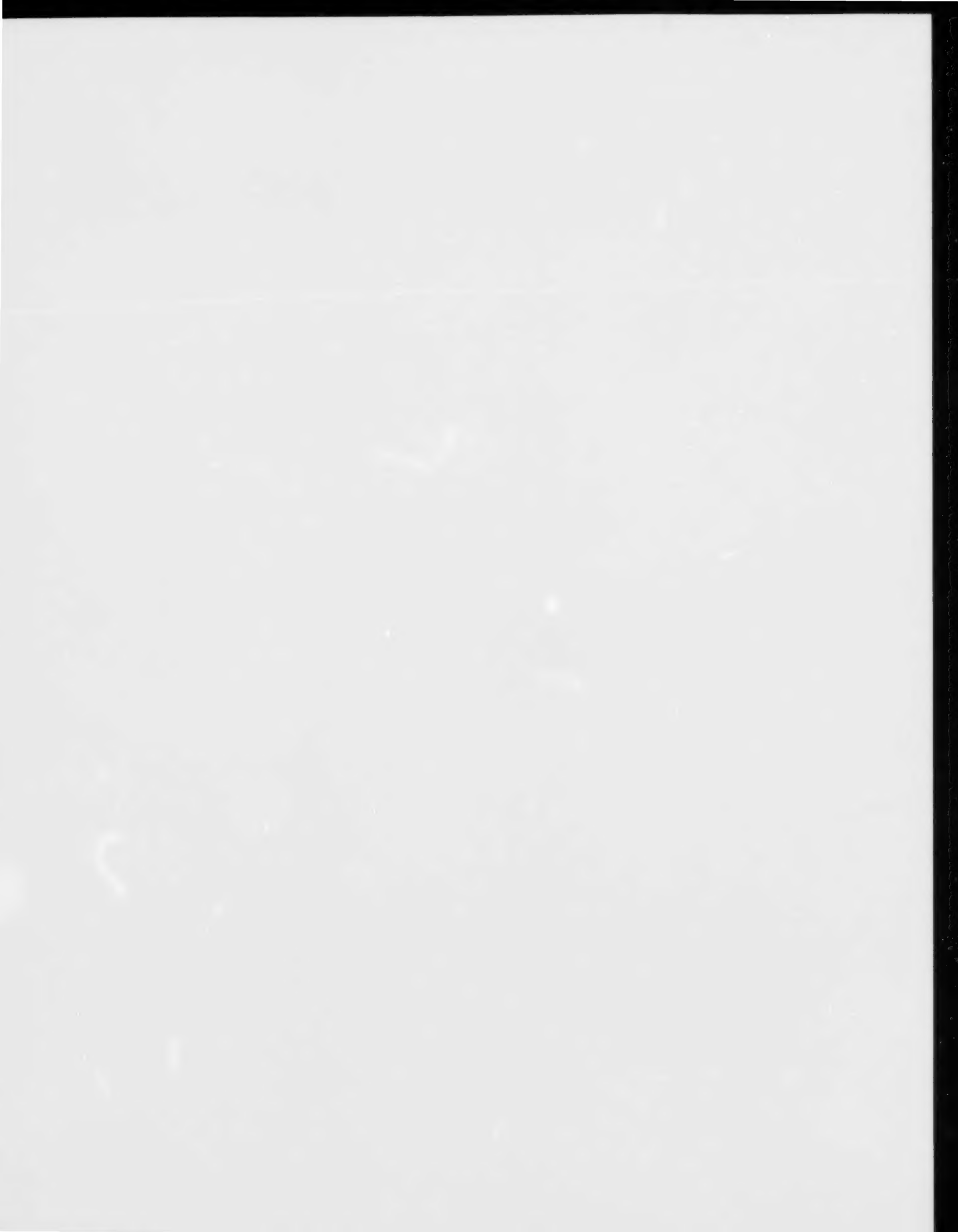
Stable and positive industrial relations have formed an integral and sustaining part of the industry's adjustment to economic growth, to the introduction of technological improvements, and to world-wide competitive economic pressures. The collective bargaining provisions of the *Canada Labour Code, Part I*, establish an orderly framework for stable industrial relations through bargaining unit determination and dispute settlement procedures (which include conciliation and mediation), and through recourse procedures for the settlement of rights disputes stemming from unfair practices.

The Air Transport industry is one of the largest federal jurisdiction employers — larger than rail, water, and broadcasting, but smaller than truck, telephones, postal and courier services, and chartered banks. (See Appendix I). In two instances in particular, i.e., the devolution of 26 major airports under Transport Canada's **National Airports Policy** and the transfer of the civil air navigation system from the government to **NAV Canada** (affecting 6,400 employees), workers are being transferred in airport and air navigation operations from the federal public sector under the *Public Service Staff Relations Act* to the **federal private sector** under the *Canada Labour Code*. Bargaining unit representation has already been established at the Calgary, Edmonton, and Vancouver airports.

In the air transport sector, there are **46,882 workers in 257 bargaining units**, certified under the provisions of the *Canada Labour Code, Part I*, or voluntarily recognized by employers for collective bargaining purposes. The structure of major trade unions and air carrier organizations is portrayed in Table A.

---

<sup>3</sup> Source: The Federal Mediation and Conciliation Service and Statistics Canada, Employment in the trade, transportation, storage, communication and other utilities industries.



### 3. Industrial Relations<sup>3</sup>

#### Key Facts 1998

Bargaining Units	257
Employees in Bargaining Units	46,882
Employees in Air Transport	78,200
Rate of Unionization (%)	64.2%

Stable and positive industrial relations have formed an integral and sustaining part of the industry's adjustment to economic growth, to the introduction of technological improvements, and to world-wide competitive economic pressures. The collective bargaining provisions of the *Canada Labour Code, Part I*, establish an orderly framework for stable industrial relations through bargaining unit determination and dispute settlement procedures (which include conciliation and mediation), and through recourse procedures for the settlement of rights disputes stemming from unfair practices.

The Air Transport industry is one of the largest federal jurisdiction employers — larger than rail, water, and broadcasting, but smaller than truck, telephones, postal and courier services, and chartered banks. (See Appendix I). In two instances in particular, i.e., the devolution of 26 major airports under Transport Canada's **National Airports Policy** and the transfer of the civil air navigation system from the government to **NAV Canada** (affecting 6,400 employees), workers are being transferred in airport and air navigation operations from the federal public sector under the *Public Service Staff Relations Act* to the **federal private sector** under the *Canada Labour Code*. Bargaining unit representation has already been established at the Calgary, Edmonton, and Vancouver airports.

In the air transport sector, there are **46,882 workers in 257 bargaining units**, certified under the provisions of the *Canada Labour Code, Part I*, or voluntarily recognized by employers for collective bargaining purposes. The structure of major trade unions and air carrier organizations is portrayed in Table A.

---

<sup>3</sup> Source: The Federal Mediation and Conciliation Service and Statistics Canada, Employment in the trade, transportation, storage, communication and other utilities industries.



**Table A**  
**Company/Trade Union Bargaining Structure**  
**Air Transport Industry**

**Air Canada Corporation**

(bargaining unit members indicated in right side of column)

	<b>Air Canada</b>	<b>Air Nova</b>	<b>Air Alliance</b>	<b>Air Ontario</b>	<b>AirBC</b>
<b>Machinists</b>	IAM (3 units) <sup>1</sup> 8,770	CAW 81	IAM 50	--	CAW (2 units) <sup>2</sup> 282
<b>Pilots</b>	ACPA 2,100	CALPA 120	CALPA 110	CALPA 225	CALPA 245
<b>Flight Attendants</b>	CUPE 4,900	CUPE 130	CUPE 61	CUPE 140	Teamsters 170
<b>Ticket Agents</b>	CAW (2 units) <sup>2</sup> 3,800	CAW (2 units) 136	--	CAW 160	Teamsters 265
<b>Dispatchers</b>	CALDA 47	--	CUPE 5	--	CALDA 31

1. In addition to machinists, the IAM represents two other Air Canada bargaining units: one representing Finance Branch employees and another representing printing plant employees.
2. The CAW also represents a bargaining unit of crew schedulers and a unit of clerical/office employees in Air Canada's Aeroplan Division.
3. At AirBC, the CAW also represents a unit of crew schedulers.

**Canadian Airlines Corporation**

(bargaining unit members indicated in right side of column)

	<b>Canadian Airlines International Ltd.</b>	<b>Canadian Regional Airlines Ltd.<sup>1</sup></b>	<b>Inter-Canadian (1991) Inc.</b>	<b>Calm Air</b>
<b>Machinists</b>	IAM 5,561		IAM 250	USW -
<b>Pilots</b>	ALPA 1,344	ALPA 282	ALPA 100	ALPA -
<b>Flight Attendants</b>	CUPE 3,489	CUPE 350	CUPE 343	CUPE -
<b>Ticket Agents</b>	CAW 3,912	CAW 233	CAW -	--
<b>Dispatchers</b>	CALDA 36		--	--
<b>Clerical/Office</b>	IAM <sup>2</sup> 1,266	Teamsters <sup>3</sup>		--

1. Canadian Regional Airlines Ltd. is a wholly owned by Canadian Airlines International Ltd and includes the former companies Time Air and Ontario Express.
2. The IAM also represents a unit of 31 computer operators.
3. Representing food service employees.

Abbreviation used in the above table:

<b>IAM</b>	<b>International Association of Machinists and Aerospace Workers</b>
<b>ACPA</b>	<b>Air Canada Pilots' Association</b>
<b>ALPA</b>	<b>Air Line Pilots' Association</b>
<b>CAW</b>	<b>Canadian Auto Workers</b>
<b>CUPE</b>	<b>Canadian Union of Public Employees</b>

**Table A**  
**Company/Trade Union Bargaining Structure**  
**Air Transport Industry**

**Air Canada Corporation**

(bargaining unit members indicated in right side of column)

	<b>Air Canada</b>	<b>Air Nova</b>	<b>Air Alliance</b>	<b>Air Ontario</b>	<b>AirBC</b>
<b>Machinists</b>	IAM (3 units) <sup>1</sup> 8,770	CAW 81	IAM 50	--	CAW (2 units) <sup>3</sup> 282
<b>Pilots</b>	ACPA 2,100	CALPA 120	CALPA 110	CALPA 225	CALPA 245
<b>Flight Attendants</b>	CUPE 4,900	CUPE 130	CUPE 61	CUPE 140	Teamsters 170
<b>Ticket Agents</b>	CAW (2 units) <sup>2</sup> 3,800	CAW (2 units) 136	--	CAW 160	Teamsters 265
<b>Dispatchers</b>	CALDA 47	--	CUPE 5	--	CALDA 31

1. In addition to machinists, the IAM represents two other Air Canada bargaining units: one representing Finance Branch employees and another representing printing plant employees.
2. The CAW also represents a bargaining unit of crew schedulers and a unit of clerical/office employees in Air Canada's Aeroplan Division.
3. At AirBC, the CAW also represents a unit of crew schedulers.

**Canadian Airlines Corporation**

(bargaining unit members indicated in right side of column)

	<b>Canadian Airlines International Ltd.</b>	<b>Canadian Regional Airlines Ltd.<sup>1</sup></b>	<b>Inter-Canadian (1991) Inc.</b>	<b>Calm Air</b>
<b>Machinists</b>	IAM 5,561		IAM 250	USW -
<b>Pilots</b>	ALPA 1,344	ALPA 282	ALPA 100	ALPA -
<b>Flight Attendants</b>	CUPE 3,489	CUPE 350	CUPE 343	CUPE -
<b>Ticket Agents</b>	CAW 3,912	CAW 233	CAW -	--
<b>Dispatchers</b>	CALDA 36		--	--
<b>Clerical/Office</b>	IAM <sup>2</sup> 1,266	Teamsters <sup>3</sup>		--

1. Canadian Regional Airlines Ltd. is a wholly owned by Canadian Airlines International Ltd and includes the former companies Time Air and Ontario Express.
2. The IAM also represents a unit of 31 computer operators.
3. Representing food service employees.

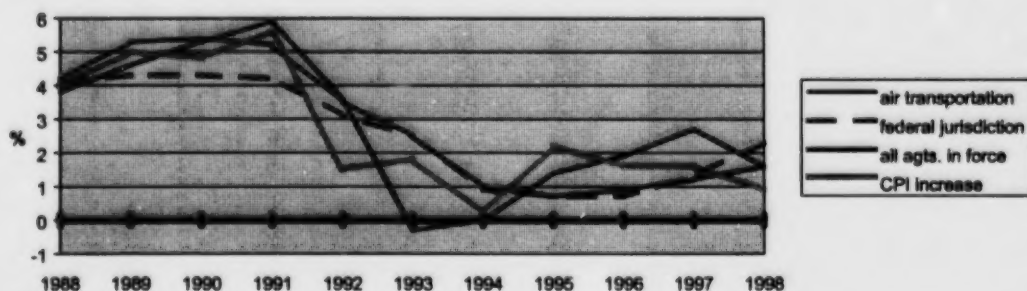
Abbreviation used in the above table:

IAM	International Association of Machinists and Aerospace Workers
ACPA	Air Canada Pilots' Association
ALPA	Air Line Pilots' Association
CAW	Canadian Auto Workers
CUPE	Canadian Union of Public Employees

Teamsters	Western Canada Council of Teamsters
CALDA	Canadian Air Line Dispatchers' Association
USW	United Steelworkers of America
AdMMAA	Association des Membres Maintenance Air Alliance
AAPA	Air Atlantic Pilots' Association
AAFAC	Air Atlantic Flight Attendants Committee

#### 4. Wage Developments Resulting from Collective Bargaining Negotiations<sup>4</sup>

Wage Increases for Major Bargaining Units\*, Federal Jurisdiction, 1988-1998



\*Note — The wage series measure all adjustments in base wage rates from all agreements in force in each year, covering 500 or more employees. The series include adjustments arising from: (1) settlements reached in the period, (2) settlements reached earlier but with changes deferred to the period, and (3) from COLA and NON-COLA clauses.

For the 1988 – 1998 period, the average annual increase (not weighted) in wages stipulated under collective agreements for the *air transport* sector was 2.6%. During that same period, the average annual increase in the *consumer price index*, commonly known as the CPI, was 2.7%. This comparison shows that employees in the air transport sector maintained their buying power in spite of the various economic cycles experienced in Canada over the last decade.

For that same period, the *wage adjustments* stipulated in the collective agreements under federal jurisdiction increased by an average of 2.6%. As compared to the average annual percentage increases, the air transport sector in general followed the trend of collective agreements under federal jurisdiction.

<sup>4</sup> Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID) and Statistics Canada Cat. 62-001-xpb.



In January 1999, the *average weekly wage*<sup>5</sup> in the air transport sector was **\$815.99**, as compared to **\$713.66** for sectors under federal jurisdiction (or **14.3% higher** than all sectors under federal jurisdiction). In addition, employees in the air transport sector receive average weekly pay that is 34.9% higher than the average for all sectors of economic activity (\$604.55).

The total number of *major bargaining units*, that is, those with **500 employees** or more in the Canadian air transport sector, decreased from **21 in 1987** to **8 in 1998**, or **7.6%** of all major bargaining units under federal jurisdiction. This can be attributed to deregulation, industrial integration, the economic recession and globalization, which have been features of the last decade. The number of employees belonging to bargaining units of 500 or more employees also decreased during that same period, from **39,539 in 1987** to **26,771 in 1998**.

The following table shows that the average annual wage rate increase for the air transport sector is lower than the average under federal jurisdiction from 1988 to 1993, but higher for 1994 to 1998. Over the last ten years, the average annual increase in base salaries was **0.4%** higher than the average under federal jurisdiction.

**Table B**  
**Average Annual Growth Rates (%) in Base Wage Rates**  
**and the Consumer Price Index (CPI)**  
**1988 — 1998**

	<b>1988-98</b>	<b>1988-93 (incl.)</b>	<b>1993-98</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Air Transport — Federal Jurisdiction</b>	2.6	2.85	1.9
<b>All Federal Jurisdiction</b>	2.2	3.2	1.2
<b>All Major Bargaining Units</b>	2.6	3.6	1.0
<b>Consumer Price Index</b>	2.7	3.8	1.3

## **5. Recent Developments at Major Carriers**

### **A. Collective Bargaining Settlements**

#### **i. Canadian Airlines International Ltd. (CAIL)**

In November 1996, CAIL announced its intention to negotiate extensions to existing collective agreements as part of a 4-year Business Plan intended to return the airline to profitability. Subsequent negotiations with all seven of its unionized bargaining units eventually produced similar letters of understanding that provided for a **48-month Wage Reduction Program**, applicable to all unionized and non-unionized employees of the company. Each employee's

---

<sup>5</sup> Source: See Appendix 1.

In January 1999, the *average weekly wage*<sup>5</sup> in the air transport sector was \$815.99, as compared to \$713.66 for sectors under federal jurisdiction (or 14.3% higher than all sectors under federal jurisdiction). In addition, employees in the air transport sector receive average weekly pay that is 34.9% higher than the average for all sectors of economic activity (\$604.55).

The total number of *major bargaining units*, that is, those with 500 employees or more in the Canadian air transport sector, decreased from 21 in 1987 to 8 in 1998, or 7.6% of all major bargaining units under federal jurisdiction. This can be attributed to deregulation, industrial integration, the economic recession and globalization, which have been features of the last decade. The number of employees belonging to bargaining units of 500 or more employees also decreased during that same period, from 39,539 in 1987 to 26,771 in 1998.

The following table shows that the average annual wage rate increase for the air transport sector is lower than the average under federal jurisdiction from 1988 to 1993, but higher for 1994 to 1998. Over the last ten years, the average annual increase in base salaries was 0.4% higher than the average under federal jurisdiction.

**Table B**  
**Average Annual Growth Rates (%) in Base Wage Rates**  
**and the Consumer Price Index (CPI)**  
**1988 — 1998**

	1988-93	1988-93 (incl.)	1993-98
	%	%	%
Air Transport — Federal Jurisdiction	2.6	2.85	1.9
All Federal Jurisdiction	2.2	3.2	1.2
All Major Bargaining Units	2.6	3.6	1.0
Consumer Price Index	2.7	3.8	1.3

## 5. Recent Developments at Major Carriers

### A. Collective Bargaining Settlements

#### I. Canadian Airlines International Ltd. (CAIL)

In November 1996, CAIL announced its intention to negotiate extensions to existing collective agreements as part of a 4-year Business Plan intended to return the airline to profitability. Subsequent negotiations with all seven of its unionized bargaining units eventually produced similar letters of understanding that provided for a **48-month Wage Reduction Program**, applicable to all unionized and non-unionized employees of the company. Each employee's

<sup>5</sup> Source: See Appendix I.

annual earnings in excess of \$25,000 will be reduced by 10 per cent for the duration of the 4-year contribution period. The wage reduction calculation is to be made on a bi-weekly or monthly basis, depending on the pay group, and is based on an employee's base salary and overtime earnings during each period.

Canadian Airlines' Business Plan is intended to improve **operating profitability** by \$180 million per year for the period 1997-2000 by improving the network (\$40 million), reducing overhead costs and servicing fees (\$70 million), reducing the payment of fuel or other taxes (\$38.1 million), and reducing wages (\$31.9 million).

## **II. Air Canada**

Following a 12-day strike in September 1998, 2,100 pilots represented by the Air Canada Pilots Association ratified a 24-month contract extension providing for wage increases of 4.0 per cent in the first year and 5.0 per cent in the second (representing an average annual wage increase of 4.5 per cent). In April 1999, 3,400 customer service employees represented by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada ratified a contract providing for general wage increases of 5.0 per cent in the first year, 4.0 per cent in the second, and 3.0 per cent in the third year of a 36-month agreement (representing an average annual wage increase of 4.0 per cent).

In July 1999, Air Canada's two largest bargaining units ratified similar contract extensions. Both 4,900 flight attendants (represented by the Canadian Union of Public Employees) and 8,400 maintenance, ramp, purchasing and cargo employees (represented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers) ratified 36-month agreements providing for general wage increases of 5.0 per cent in the first year, 4.0 per cent in the second, and 3.0 per cent in the third (representing average annual wage increases of 4.0 per cent). The agreements also contain several pension improvements, including a lowering of the age requirement for early retirement with unreduced benefits and continuation of pension indexing through the end of the agreements.

## **B. Other Significant Air Transport Issues**

### **• Tripartite Industry Committee**

The agreement extensions negotiated by Canadian Airlines International and its various unions in December 1996 included provision for the establishment of a tripartite committee consisting of representatives of the governments of Canada and British Columbia, the unions and the airline industry. The committee's mandate includes the review of policies and guidelines to ensure a competitive and stable environment for airlines in Canada.

### **• Labour-Management Committees**

Both Air Canada and Canadian Airlines International have recently established joint committees with several of their bargaining units in an effort to review such issues as work scheduling and flexibility, crew deployment, and training processes designed to improve operational efficiency.

- **Improvements to Operational Efficiency**

In an effort to improve operating profitability, Canadian Airlines International and several of its bargaining units have negotiated measures such as flexible working hours and flex shift schedules, reduced crew complements for overseas flights, and the introduction or expansion of an open flying system that allows employees to voluntarily fly additional hours at straight-time rates. Several Air Canada bargaining units are also experimenting with various programs designed to improve scheduling flexibility.

- **Bargaining Unit Cooperation/Integration**

The trend toward alliances and closer coordination of business operations among alliance carriers carries with it the implication that terms and conditions of employment can be affected. While alliance carriers work more closely in coordinating activities, trade unions representing the interests of their bargaining units will work more closely, sharing information on industry trends and directions, in order to formulate bargaining approaches and positions on collective bargaining issues. The Employee Share Ownership Plan (ESOP) conference of British Airways pilots and members of ALPA last year is an example of information sharing. The consolidation of pilot groups represented by ALPA at air carriers that form the MESA Air Group (which combines the operations of six U.S. carriers into the largest independently owned regional carrier in the U.S.) demonstrates the extent to which bargaining unit mergers and collective bargaining integration are possible in response to the integration of air carriers.

- **Labour Law Application**

The application of labour law in the case of a transfer of operations between companies, and the protection of employee rights, is provided for in certain provisions of the *Canada Labour Code*, such as successor rights and sale of business provisions. In several circumstances, such as wet leasing of aircraft between carriers or the transfer of operations among alliance carriers, or in the case of a sale of a domestic company to a foreign company, employee rights are not clearly protected. Employees transferring with the operation may find themselves at the bottom of a seniority list performing the same work with a different carrier under reduced terms and conditions of employment. Airline pilot agreements protect the pilot in many cases by requiring that a lease arrangement include a Canadian pilot on a Canadian carrier. This is not the case with flight attendants and the implications in terms of their accumulated rights being in jeopardy without protection, is a significant issue among flight attendants and the carriers they work for.

On August 13, the Ministers of Transport and Industry announced that an Order in Council had been passed that cleared the way for Canadian Airlines International Ltd. to talk to other stakeholders in the air transportation business about measures that might be taken to rescue the financially troubled company. Canadian Airlines' financial statements indicate that the company lost \$138 million in 1998 and \$126 million in the first six months of 1999. The government has given Canadian Airlines 90 days to come up with a restructuring plan that would then need the Minister's approval to implement. The action was taken pursuant to the *Canada Transportation Act*. It enables the company to enter into discussions with Air Canada and other interested parties to have free-ranging discussion without fear of prosecution and to facilitate a restructuring process that could lead to a healthier company.

A bid by the Onex Corporation to purchase and merge Canadian Airlines and Air Canada has given rise to a series of actions by both companies involving the Ontario and Quebec Superior Courts. The repercussions of a merger between the two companies would have significant labour relations issues including the handling of job cuts, estimated by Onex at 5,000 or about 10% of the combined workforce; the merging of seniority lists of similar bargaining units at the two carriers; possible representation votes in some cases by the units involved; and the impact of industry restructuring on workforce location.

**Table C<sup>6</sup>**  
**Collective Bargaining Calendar in**  
**the Air Transport Sector**

Employer	Union	Number of Employees	Agreement Expiry
Air BC Richmond, B.C.	Natl. Auto. Aero. Transportation & General Wkrs.	240	March 31, 2000
Air Canada System-Wide, Multiple*	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	8,400	June 22, 2002
Air Canada System-Wide, Multiple	Air Canada Pilots Association Flight Attendants	2,100 5,100	April 01, 2000 Oct. 31, 2001
Air Canada System-Wide, Multiple	Natl. Automobile, Aero. Transportation & General Wkrs.	3,400	March 30, 2002
Air Canada Winnipeg, Man.	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	350	Nov. 27, 1999
Air Ontario Inc. London, Ont.	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs.	260	June 30, 1999
Air Ontario Inc. System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	280	May 31, 2002
Canada 3000 Airlines Ltd System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	230	Oct. 31, 2001
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	4,400	Dec. 31, 2000

<sup>6</sup> Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Collective Agreement Listings.



A bid by the Onex Corporation to purchase and merge Canadian Airlines and Air Canada has given rise to a series of actions by both companies involving the Ontario and Quebec Superior Courts. The repercussions of a merger between the two companies would have significant labour relations issues including the handling of job cuts, estimated by Onex at 5,000 or about 10% of the combined workforce; the merging of seniority lists of similar bargaining units at the two carriers; possible representation votes in some cases by the units involved; and the impact of industry restructuring on workforce location.

**Table C<sup>6</sup>**  
**Collective Bargaining Calendar in**  
**the Air Transport Sector**

Air BC Richmond, B.C.	Natl. Auto. Aero. Transportation & General Wkrs.	240	March 31, 2000
Air Canada System-Wide, Multiple*	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	8,400	June 22, 2002
Air Canada System-Wide, Multiple	Air Canada Pilots Association Flight Attendants	2,100 5,100	April 01, 2000 Oct. 31, 2001
Air Canada System-Wide, Multiple	Natl. Automobile, Aero. Transportation & General Wkrs.	3,400	March 30, 2002
Air Canada Winnipeg, Man.	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	350	Nov. 27, 1999
Air Ontario Inc. London, Ont.	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs.	260	June 30, 1999
Air Ontario Inc. System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	280	May 31, 2002
Canada 3000 Airlines Ltd System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	230	Oct. 31, 2001
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	4,400	Dec. 31, 2000

<sup>6</sup> Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Collective Agreement Listings.

Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Canadian Air Line Pilots Assn.	1,050	Dec. 31, 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Cdn. Union of Public Empls.	2,500	Dec. 31, 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	540	Dec. 31, 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs.	3,019	Dec. 31, 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	440	Dec. 31, 2000
Canadian Regional Airlines Ltd.	Cdn. Union of Public Empls.	350	Dec. 31, 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs.	200	Dec. 31, 2000
	Intl. Bro. Of Electrical Workers	1,190	Aug. 31, 1999
	Public Service Alliance of Canada	520	July 31, 2003
Hudson General Aviation Services Inc. Toronto, Ont.	Intl. Assn. Of Machinists & Aerospace Wkrs.	350	Dec. 31, 1999
Government of Canada Canada-Wide, Multiple	Centrale des syndicats démocratiques	200	April 30, 2000
Greater Toronto Airports Authority Toronto, Ont	Intl. Bro. Of Electrical Workers	950	August 31, 2000
Vancouver International Airport Authority Vancouver, B.C.	Public Service Alliance of Canada	220	Dec. 31, 2000

\* Collective bargaining negotiations have commenced.

## 6. Occupational Safety and Health (OSH)<sup>7</sup>

### The Cost of Occupational Injuries and Illnesses:

The human and economic costs borne by employers as well as employees and associated to work injuries and illnesses cannot be overstated. These costs may be broken down into two categories:

- **Direct costs:**

They may include: expenditures for medical treatment, hospitalization and rehabilitation, funeral, compensation for lost earnings and disability pensions.

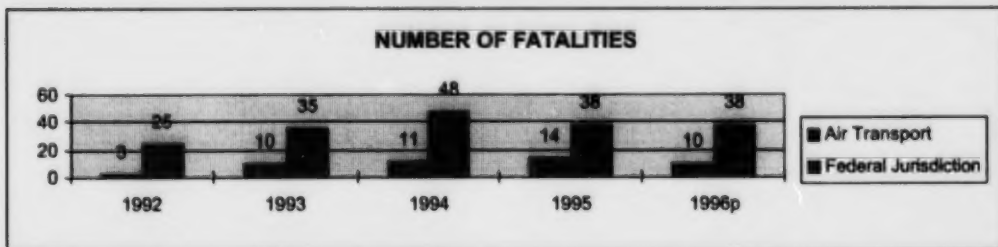
- **Indirect costs:**

Indirect costs may encompass, among other things, damage to material and equipment, payment of wages to the injured and others affected through time lost during the accident, the cost of training replacement staff, litigation expenses and productivity losses related to low employee morale.

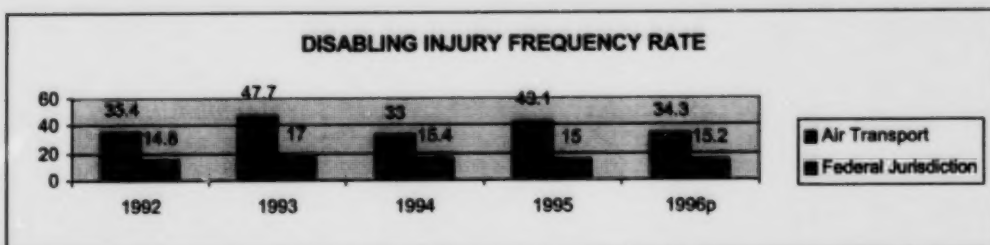
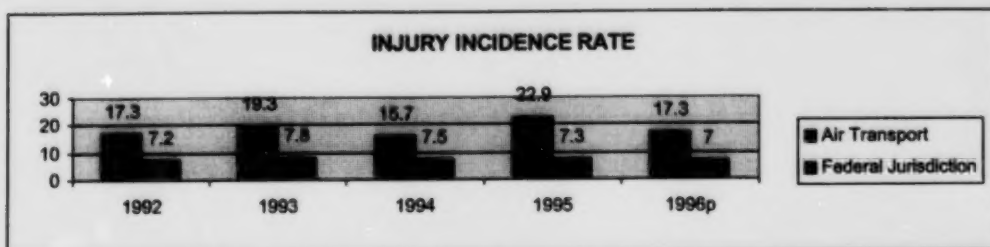
Everyone (employers, workers, government, health system, private insurance, etc.) has a direct and vital interest in reducing the threat of personal injury and bodily harm at work through effective occupational safety and health prevention programs in the work place.

### Overview of OSH in the Air Transportation Industry:

Most accidents involving employees occur during the provision of services to airport facilities and aircraft. In 1996, the air transport industry reported 10 **fatalities**, down from the previous year, and accounted for 26% of all federal jurisdiction fatalities. Air transport is also among the industries with the highest **incidence rate of injuries**: 17.3 per 100 workers in 1996, compared to 7.04 for all federal jurisdiction industries. In fact, air transport is exceeded only by longshoring (45.35). In 1996, the **frequency rate of disabling injuries** in air transport, at 34.3 injuries per million person-hours worked, was among the highest in federal jurisdiction industries, behind longshoring, at 96.01. Each of these OSH indicators is illustrated in the charts below, which compare the air transport sector with the other federal jurisdiction industries.



<sup>7</sup> Source: Employer's Annual Hazardous Occurrence Experience Report, HRDC - Labour.



**Notes:**

**Disabling Injury:** Includes any occupational injury that prevents a worker from performing the job the day after the accident.

**Disabling Injury Frequency Rate:** Disabling injuries per million person-hours worked.

**Incidence Rate:** The incidence rate is calculated as the total number of occupational injuries divided by the average number of workers in the industry for the period.

p — preliminary

**Notes (OSH)**

- A. Extended Jurisdiction** — Beginning with data for 1996, workplace accidents occurring ON BOARD an operational aircraft will be reported through the Employers' Annual Report. Previously, this information was collected by Transport Canada. OFF BOARD accidents (not on a moving aircraft) will continue to be included in the Reports. Although the intention is to account for on-board and off-board accidents separately, the accident rates calculated for the industry as a whole may depart from levels established in earlier years.

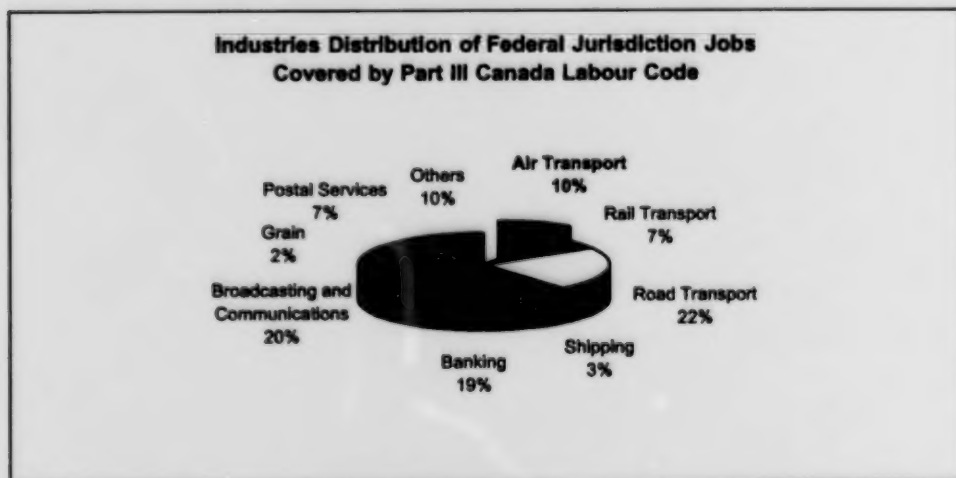
As a result of this updated accident reporting procedure, over 800 new air transport employers are being added to the Labour Program statistical database. These new employers will be, for the most part, smaller local airlines having primarily on-board personnel. In coming years, this is expected to enlarge the federal jurisdiction OSH domain, especially when on-board accidents are added for other transportation industries, such as rail or marine.

## 7. Labour Standards<sup>8</sup>

Part III of the *Canada Labour Code* establishes the minimum standards of employment for employees. The Code contains provisions relating to wages and benefits, hours of work and overtime, vacations, public holidays, maternity leave and other forms of leave, termination of employment and other conditions of employment. These minimum standards do not interfere with more generous working conditions established by collective agreements negotiated by employers and unions, nor with those established by private employment contract.

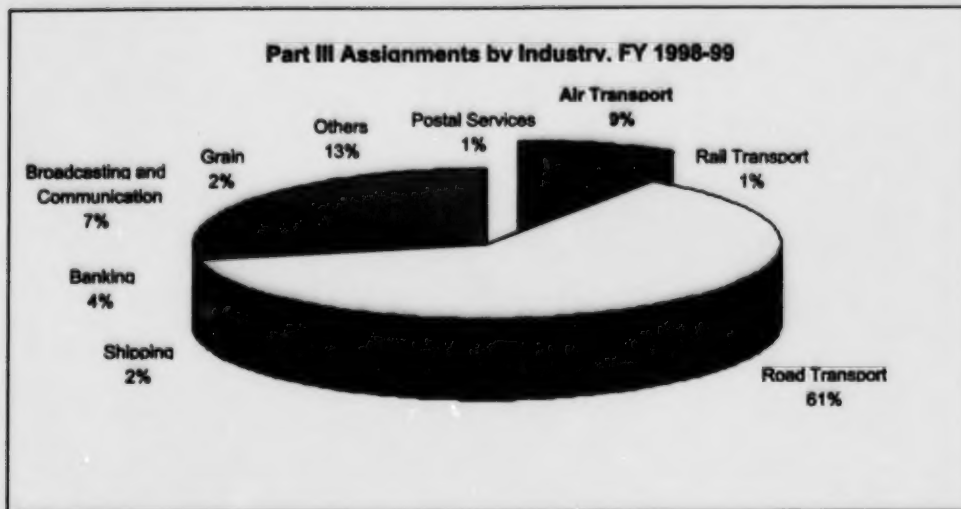
Overall, the volume of complaints pertaining to Part III provisions assigned for investigation each year, according to the Labour Operations Information System (LOIS), has been increasing steadily since 1992. The number of complaints have inched up to 5,000 in 1998-99, from 3,600 in 1992-93, with a high of 5,500 in 1996-97. The average for the last three fiscal years has been just over 5,000 complaints. This represents about one complaint per 160 employees covered by Part III. On average, about one violation per 500 employees, or roughly one violation in every three complaints, is found. About 65 percent of all complaints relate to the recovery of unpaid wages and to unjust dismissals.

In 1998-99, the air transport sector accounted for about 10 percent of all jobs covered by Part III of the *Canada Labour Code*.



Relative to the importance of the industry in terms of its size, the air transport sector generates slightly fewer complaints assigned for investigation each year, i.e. seven to nine percent in recent years.

<sup>8</sup> Source: Labour Program, Labour Operations Information System - HRDC.

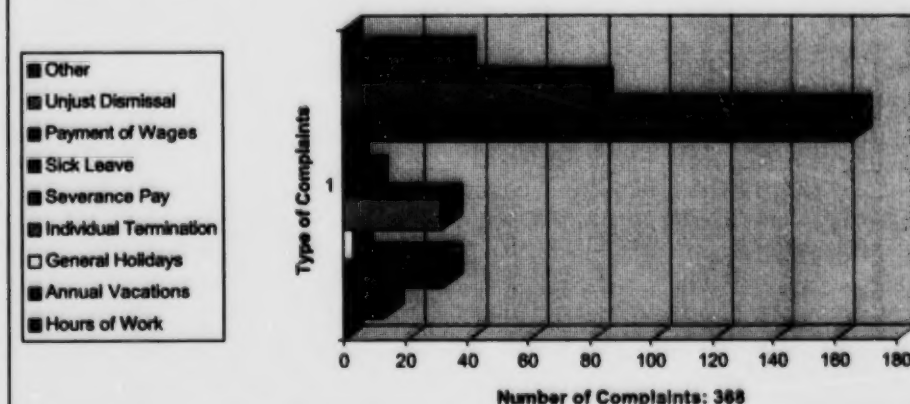


In fiscal year 1998-99, there were 368 Part III complaints resulting in an inquiry by a Labour Affairs Officer for the air transport sector. This compares to 268 in 1997-98 and to 367 the previous fiscal year. As noted above, 1996-97 was a record year in terms of Part III complaints. Though this industry also had a higher number of complaints that year, the number of complaints resulting in an assignment in 1998-99 returned to the 1996-97 level.

The largest number of complaints related to payment of wages and to unjust dismissals, which together accounted for 67 percent of the complaints coming from this sector. This compares quite closely to the national average of 68.5 percent of all Part III complaints in 1998-99 of complaints relating to these two labour standards.

In air transport, there were about twice as many payment of wages complaints as unjust dismissal complaints in both 1996-97 and in 1998-99. However, in 1997-98, 80 percent of the drop in the number of complaints is attributable to a significant drop in the number of payment of wages complaints and, as a result, there were about 1.3 payment of wages complaints for each unjust dismissal that year. Nationally, for all industries, there are about 2.5 payment of wages complaints for every unjust dismissal complaint each year.

### Part III Complaints - Air Transport - FY 1998-99



Plotting such trends over a short period may not hold much statistical significance. However, in future revisions of this document, it will be interesting to note whether these trends hold true.

## 8. Employment Equity<sup>9</sup>

### Background

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. It applies to Crown corporations and to federally-regulated employers with 100 or more employees. These employers operate primarily in international and inter-provincial transportation, banking and communications.

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups by giving effect to the principle that employment equity means not only that they must treat people in the same way, but also that they must take special measures and accommodate differences. Some of the most common measures adopted by employers are formal policies in place for dealing with such issues as employment equity, harassment and discrimination. It also demonstrated that employers use flexible work arrangements to introduce flex time, telework and job sharing to accommodate designated groups.

<sup>9</sup> Source: Annual Report Employment Equity Act, 1998.

---

## **IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

## **REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



In June 1998, federally-regulated employers in the air transportation sector submitted their annual reports. These reports describe the employment situation of designated groups and the progress they have made toward achieving an equitable workforce during 1997. The new *Employment Equity Act* was proclaimed in October 1996, and in 1998, employers had provided information in compliance with the new Act.

### Highlights for the Air Transport Industry

- In 1997, the **total number of employees** covered under the *Employment Equity Act* in the Air Industry was 49,707. They were employed by 36 companies across Canada. The total number of employees in the sector increased by 8.84% since 1995. This increase reflects the improvement of the representation of Members of Designated Groups.
- The representation of all **four members of designated groups** in the air industry was lower than in all industries covered under the Act. Their representation has, however, been increasing since 1987, the first year when data were collected under the Act.

#### Representation of Members of Designated Groups 1997

	<b>Women</b>	<b>Aboriginal Peoples</b>	<b>Persons with Disabilities</b>	<b>Members of Visible Minorities</b>
All industries	44.57%	1.29%	2.31%	9.68%
Air industry	39.38%	0.98%	1.15%	6.98%

- The estimated **average full-time salary** of the workforce in the air industry was \$42,208<sup>10</sup> in 1998, which was similar to the average salary for all industries covered.
- The **average salary of all designated groups** was lower than the overall average in the industry. Women experienced the largest gap compared to men employed in this sector. Women earned, on average, 76.7% of what men earned in 1997, for full-time work. This percentage was 75.9% for all industries covered.
- In 1997, the representation of members of designated groups increased but was still lower than in all industries covered under the Act.

<sup>10</sup> Source: Statistics Canada, *Employment, Earnings and Hours* (cat. No. 72-002).

In June 1998, federally-regulated employers in the air transportation sector submitted their annual reports. These reports describe the employment situation of designated groups and the progress they have made toward achieving an equitable workforce during 1997. The new *Employment Equity Act* was proclaimed in October 1996, and in 1998, employers had provided information in compliance with the new Act.

### Highlights for the Air Transport Industry

- In 1997, the **total number of employees** covered under the *Employment Equity Act* in the Air Industry was 49,707. They were employed by 36 companies across Canada. The total number of employees in the sector increased by 8.84% since 1995. This increase reflects the improvement of the representation of Members of Designated Groups.
- The representation of all **four members of designated groups** in the air industry was lower than in all industries covered under the Act. Their representation has, however, been increasing since 1987, the first year when data were collected under the Act.

**Representation of Members of Designated Groups 1997**

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
All Industries	44.57%	1.29%	2.31%	9.68%
Air Industry	39.38%	0.98%	1.15%	6.98%

- The estimated **average full-time salary** of the workforce in the air industry was \$42,208<sup>10</sup> in 1998, which was similar to the average salary for all industries covered.
- The **average salary of all designated groups** was lower than the overall average in the industry. Women experienced the largest gap compared to men employed in this sector. Women earned, on average, 76.7% of what men earned in 1997, for full-time work. This percentage was 75.9% for all industries covered.
- In 1997, the representation of members of designated groups increased but was still lower than in all industries covered under the Act.

<sup>10</sup> Source: Statistics Canada, *Employment, Earnings and Hours* (cat. No. 72-002).

## 9. Human Resource Trends

For more than seventy years, air transportation has played a key role in transporting people and goods, both domestically and internationally. The industry comprises a broad spectrum of activities, particularly in the area of aviation maintenance. This industry has played and continues to play a leading role in the development and expansion of aviation in Canada. It also provides fast and safe service in a wide range of complex maintenance tasks.

The aviation maintenance industry is facing a number of challenges today, mainly as a result of economic deregulation, market globalization, technological advances and changes in business conditions.

Following a study published in 1991 by Employment and Immigration Canada,<sup>11</sup> the Canadian Aviation Maintenance Council (CAMC) was established. It has developed professional and training standards for aviation maintenance workers. It has also implemented a registration process for aviation maintenance technicians, as well as a mechanism for co-operation among community colleges that offer programs in this field.

Through these activities, the CAMC and its partners aim to provide future employees with comprehensive training by developing multiple abilities such as communication skills and so-called non-technical skills that meet the industry's changing needs. In short, the aviation maintenance industry needs candidates with extensive technical skills and good reading and oral communication skills.

As in many other industries, the retirement of skilled workers means that human resources planning is required. In the Canadian aviation maintenance industry, half of the workers are from 31 to 45 years of age and nearly one fifth are over 50.

The aging equipment and the looming departure of many employees are contributing to the increase in the demand for aircraft structural repair technicians. In the medium to long term, this phenomenon will mean more intense secondary and college recruitment, but attracting and retaining skilled workers remains one of today's challenges.

Provisions in the collective agreements of employees in the aviation maintenance industry seem to be moving in the same direction. There is a strong focus on providing training. At Canadian Airlines International, employees have the opportunity to take training courses that meet the requirements of their positions, and the company covers the costs.

In terms of the physical effort required for certain positions, Canadian Airlines International and Air Canada have signed a letter of agreement to accommodate their employees who have partial disabilities. Employees are given the opportunity to hold a position that requires less physical effort in order to improve their work performance. This policy goes hand-in-hand with the rehabilitation program, which aims to keep skilled workers in the company.

---

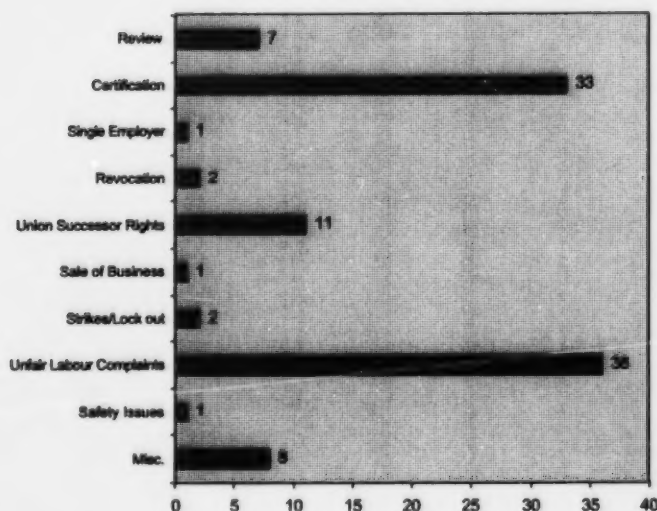
<sup>11</sup> Source: "Human Resources Study of the Aircraft Maintenance Industry" Employment and Immigration Canada.

## 10. Canada Industrial Relations Board Activity<sup>12</sup>

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is a quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of certain sections of Part I of the *Canada Labour Code*, dealing with such matters as bargaining unit determination and unfair labour practices, and under Part II of the Code, dealing with "refusal to work" cases and related complaints. The graphs below indicate the level of judicial activity before the Board dealing with legal issues in the Air Transport sector under the provisions of Part I of the *Canada Labour Code*.

From an industry point of view, **unfair labour complaints** (36 applications) and **certification applications** (33) under the *Canada Labour Code*, are the most frequently used provisions in judicial proceedings before the Board. Applications of these types reflect the need for redress in instances of infractions against the rights safeguarded in the Code, as well as the restructuring of the industry. As the industry restructures in response to deregulation and international competition, trade unions also experience change in their representation of newly formed bargaining units.

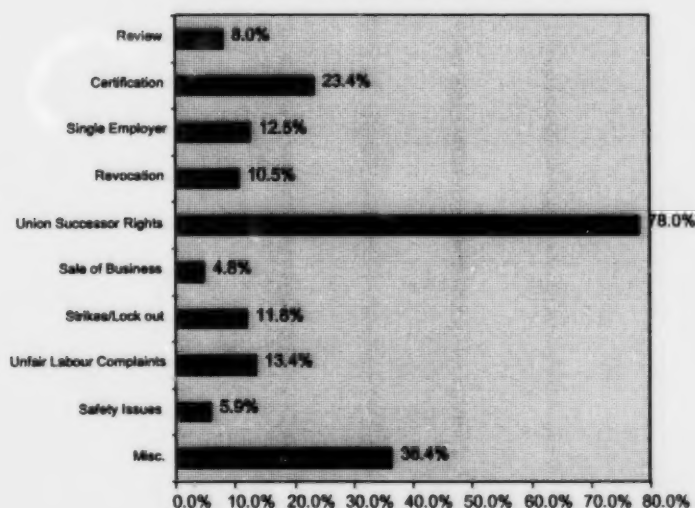
CIRB Applications Disposed from  
01/04/97 to 31/03/98  
by type of case, Air Transport Industry



<sup>12</sup> Source: Canada Industrial Relations Board Annual Report, 1997/98.

In the context of the CIRB's total caseload, **successor rights** and **miscellaneous** cases emanating from the air transport industry account for a significant percentage of all CIRB cases of these types, **78.6%** and **36.4%** respectively, in 1997/98. Applications of these types reflect the restructuring that has been characteristic of air transportation for some years. As the industry restructures in response to deregulation and international competition, trade unions also experience the need to protect their collective bargaining rights under the Code.

**Air Transport Cases as a Per Cent of CIRB cases by type of case, 1997-1998**



**Note:** **Safety Issues** is defined as complaints and referrals under Part II of the *Canada Labour Code*.

## 11. Implications

- A. Evidence under **Occupational Health and Safety** indicates a relatively high incidence of fatalities and workplace injuries, compared to other sectors in the federal jurisdiction. This points to the need to raise questions as to whether the industry is in fact more accident prone, or is the industry possibly more responsive to OSH questionnaires and data gathering procedures. (Conceivably, the air transport industry may be more responsive in its reporting than other industries.) Alternatively, questions might be posed as to why air transport might be more prone to workplace accidents than other industries. Employer and trade union responsibilities in the implementation of effective safety programs in the workplace may require attention in conjunction with the Labour Program.
- B. It was stated in the **Industrial Relations** section of this document that bargaining unit mergers and collective bargaining integration are possible outcomes in response to air carrier integration taking place in the form of alliances and actual mergers. A greater number of issues are coming to the forefront in collective bargaining as a result of these industry trends.

These developments have implications for the conciliators and mediators and the research support systems in the Federal Mediation and Conciliation Service in Canada, and the United States, and indeed in other mediation services in the various countries that are home base to alliance carriers. These services will need to be provided with current information on industry issues and trends, in order to be prepared to provide informed guidance to the parties in the conciliation and mediation process.

- C. The **application of the *Canada Labour Code*** does not appear to ensure the same protection in the case of an operations transfer between a Canadian and foreign carrier as it would between domestic carriers. Successor rights and sale of business provisions provide protection in the case of business or operation transfers, but a transfer of operations from a Canadian carrier to an alliance partner in another country can jeopardize the position of the Canadian employees. Collective agreement protections, negotiated between the parties, is one approach to protecting employee rights. Information sharing between trade unions in affected countries is another. This may be an area in which a sharing of information between mediation services in the affected countries may also be beneficial to stable industrial relations in the air transport industry.

# Appendix

---

## **IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

## **REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



## Appendix I<sup>13</sup>

### Economic Indicators for Major Industrial Sectors - 1999

INDUSTRIAL SECTOR	GROSS DOMESTIC PRODUCT (1992=100)		EMPLOYMENT		AVERAGE WEEKLY EARNINGS	
	Millions \$	% of Total Economy	Thousands	% of Total Employment	Dollars	% Above (Below) Industrial Aggregate
Total Economy/ Industrial Aggregate	\$717,589	100.0	11,731.0	100.0	\$604.55	—
Total of Federal Jurisdiction	75,342	10.5	937.2	8.0	\$713.66	+ 18.0
The Federal Jurisdiction Consists of the Following Sectors:	Millions \$	% of Federal Jurisdiction	Thousands	% of Federal Jurisdiction	Dollars	% Above (Below) Industrial Aggregate
Transportation	\$27,821	36.9	464.9	49.6	\$732.04	+ 21.1
Air*	4,257	5.7	73.0	7.8	\$815.99	+ 35.0
Rail*	4,049	5.4	48.5	5.2	\$981.64	+ 62.4
Water*	1,960	2.6	14.6	1.6	\$831.28	+ 37.5
Truck	10,998	14.6	141.1	15.1	\$676.20	+ 11.9
Pipeline	3,683	4.9	6.2	0.7	\$1,359.01	+ 124.79
Storage & Warehousing	899	1.2	19.0	2.0	\$711.13	+ 17.6
Communications	23,971	31.8	262.0	28.0	\$698.14	+ 15.5
Broadcasting	3,732	5.0	41.6	4.4	\$832.52	+ 37.7
Telephones, etc.	16,554	22.0	103.3	11.0	\$845.71	+ 39.9
Postal & Courier Services	3,685	4.9	115.7	12.3	\$523.72	- 13.3
Chartered Banks	22,651	30.1	191.3	20.4	\$690.54	+ 14.2

\* Includes services incidental to this mode of transport. In the case of Air Transport, this includes airport operations.

Note: 1) A significant, though statistically undetermined portion, of truck transportation falls under provincial jurisdiction. As well, of the other sectors listed, not all fall entirely under federal jurisdiction.

2) The value of Gross Domestic Product is in real dollars, based on the level of prices in 1986. The current dollar revenue of firms in the industries listed in 1996 will be higher. The use of figures for GDP in real 1986 dollars and the percentages in column two give an indication of the size of industries relative to each other and without the effect of price trends.

<sup>13</sup> Source: Statistics Canada, Gross Domestic Product by Industry (Cat. No. 15-001) and Employment, Earnings, and Hours (Cat. No. 72-002).

## Appendix I<sup>13</sup>

### Economic Indicators for Major Industrial Sectors - 1999

INDUSTRIAL SECTOR	GROSS DOMESTIC PRODUCT (1992=100)		EMPLOYMENT		AVERAGE WEEKLY EARNINGS	
	Millions \$	% of Total Economy	Thousands	% of Total Employment	Dollars	% Above (Below) Industrial Aggregate
Total Economy/ Industrial Aggregate	\$717,589	100.0	11,731.0	100.0	\$604.55	--
Total of Federal Jurisdiction	75,342	10.5	937.2	8.0	\$713.66	+ 18.0
<b>The Federal Jurisdiction Consists of the Following Sectors:</b>	<b>Millions \$</b>	<b>% of Federal Jurisdiction</b>	<b>Thousands</b>	<b>% of Federal Jurisdiction</b>	<b>Dollars</b>	<b>% Above (Below) Industrial Aggregate</b>
<b>Transportation</b>	\$27,821	36.9	464.9	49.6	\$732.04	+ 21.1
<i>Air*</i>	4,257	5.7	73.0	7.8	\$815.99	+ 35.0
<i>Rail*</i>	4,049	5.4	48.5	5.2	\$981.64	+ 62.4
<i>Water*</i>	1,960	2.6	14.6	1.6	\$831.28	+ 37.5
<i>Truck</i>	10,998	14.6	141.1	15.1	\$676.20	+ 11.9
<i>Pipelines</i>	3,683	4.9	6.2	0.7	\$1,359.01	+ 124.79
<b>Storage &amp; Warehousing</b>	899	1.2	19.0	2.0	\$711.13	+ 17.6
<b>Communications</b>	23,971	31.8	262.0	28.0	\$698.14	+ 15.5
<i>Broadcasting</i>	3,732	5.0	41.6	4.4	\$832.52	+ 37.7
<i>Telephones, etc.</i>	16,554	22.0	103.3	11.0	\$845.71	+ 39.9
<i>Postal &amp; Courier     Services</i>	3,685	4.9	115.7	12.3	\$523.72	- 13.3
<b>Chartered Banks</b>	22,651	30.1	191.3	20.4	\$690.54	+ 14.2

\* Includes services incidental to this mode of transport. In the case of Air Transport, this includes airport operations.

Note: 1) A significant, though statistically undetermined portion, of truck transportation falls under provincial jurisdiction. As well, of the other sectors listed, not all fall entirely under federal jurisdiction.

2) The value of Gross Domestic Product is in real dollars, based on the level of prices in 1986. The current dollar revenue of firms in the industries listed in 1996 will be higher. The use of figures for GDP in real 1986 dollars and the percentages in column two give an indication of the size of industries relative to each other and without the effect of price trends.

<sup>13</sup> Source: Statistics Canada, Gross Domestic Product by Industry (Cat. No. 15-001) and Employment, Earnings, and Hours (Cat. No. 72-002).

## **Appendix II**

### **AIR**

For Additional Information, Please Contact:

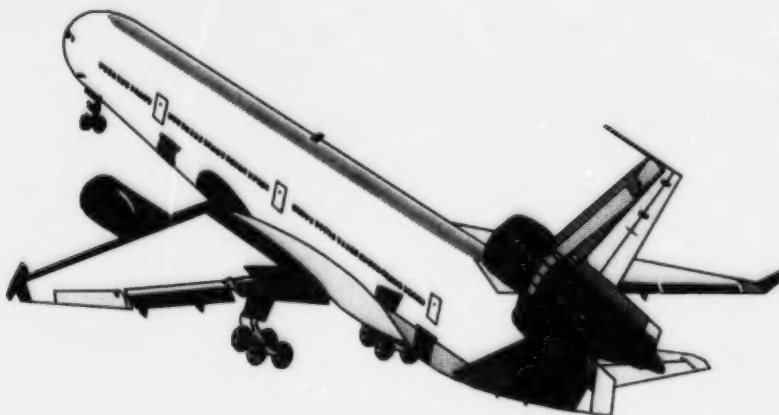
- |     |                                       |   |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1.  | <b>Introduction</b>                   | Bob Russell<br>Federal Mediation and Conciliation<br>Service,<br>Labour Program<br>(819) 953-0060 |
| 2.  | <b>Overview</b>                       | Bob Russell   |
| 3.  | <b>Industrial Relations</b>           | Bob Russell   |
| 4.  | <b>Wage Developments</b>              | Bob Cassidy<br>Workplace Information Directorate<br>Labour Program<br>(819) 997-1307              |
| 5.  | <b>Recent Developments</b>            | Bob Cassidy   |
| 6.  | <b>Occupational Safety and Health</b> | Christian Strano<br>Operations,<br>Labour Program<br>(819) 953-1782                               |
| 7.  | <b>Labour Standards</b>               | Geoffrey Brennan<br>Operations,<br>Labour Program<br>(819) 953-0066                               |
| 8.  | <b>Employment Equity</b>              | Richard Watson<br>Operations,<br>Labour Program<br>(819) 953-7519                                 |
| 9.  | <b>Human Resource Trends</b>          | Mélanie Caron<br>Strategic Policy & Partnership<br>Labour Branch                                  |
| 10. | <b>Canada Labour Relations Board</b>  | Bob Russell   |
| 11. | <b>Implications</b>                   | Bob Russell   |

# PROGRAMME DU TRAVAIL

---

## Profil des secteurs de compétence fédérale

### Transport aérien



Développement des  
ressources humaines Canada

Human Resources  
Development Canada

**Canada**

**Clause de non-responsabilité :**

*Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.*

## 1. Introduction

Dans le secteur du transport aérien, la dernière décennie a été marquée par une transformation radicale, au Canada et dans le monde entier. La **déréglementation** des routes et des tarifs aériens aux termes de la Loi de 1987 sur les transports nationaux, la conclusion d'**alliances** entre transporteurs aériens et l'accord bilatéral « **Ciels ouverts** » conclu entre le Canada et les États-Unis sont autant de changements qui ont modifié en profondeur le mode de fonctionnement de ce secteur au Canada et qui, pendant un certain temps encore, continueront d'avoir des répercussions sur le secteur. Plus récemment, la cession de l'administration et de l'exploitation des **aéroports** canadiens par le gouvernement fédéral à des administrations aéroportuaires locales et la constitution de **NAV Canada** à titre de société sans capital-actions ont transformé sensiblement le paysage du transport aérien. Fait tout aussi important, cette évolution est survenue au cours d'une période marquée par une profonde récession économique qui a aggravé les pressions financières exercées sur ce secteur, lequel s'est efforcé de s'adapter aux changements sur les plans de la réglementation et de l'administration.

Si la **déréglementation** a pour but de faire bénéficier les personnes qui voyagent par avion de tarifs réduits, de donner plus de choix aux consommateurs et d'assurer un service de qualité supérieure par rapport au statu quo, certains soutiennent que la déréglementation, si elle n'est pas dénuée d'avantages, a tout de même entraîné la réduction des salaires et du nombre d'emplois dans l'ensemble du secteur. La déréglementation a amené la modification de la structure des itinéraires, soit l'établissement de réseaux en étoile. Elle a également rendu possible la formation d'alliances internationales, les transporteurs aériens cherchant à pénétrer des marchés auxquels ils peuvent difficilement accéder de façon directe. Les transporteurs canadiens nationaux et régionaux et les affrêteurs ont tous été touchés.

Dans ces **alliances**, les transporteurs aériens cherchent, grâce à la coopération, à avoir accès à des marchés de même qu'à accroître leur efficience, tout en limitant les effets nuisibles de la concurrence intense. Des accords bilatéraux comme l'accord « **Ciels ouverts** » conclu entre le Canada et les États-Unis permettent à des concurrents de bénéficier d'une part de la croissance actuelle du marché du Canada et des États-Unis aussi bien que de celle qui est prévue pour la prochaine décennie. Star Alliance, regroupement récent auquel participe Air Canada, aux côtés de Lufthansa, de SAS (Scandinavian Airlines System), de Thai Airways, de United Airlines et de Varig Brazilian Airlines, est un réseau mondial de transport aérien intégré allant bien au-delà de l'accord « **Ciels ouverts** », qui garantit aux consommateurs une vaste gamme d'avantages, de la commodité qu'assurent les comptoirs d'enregistrement uniques à la reconnaissance mondiale de chacun des membres de l'alliance. Des transporteurs comme Alitalia, Air Pacific, Malaysia Airlines, American Airlines, Mandarin Airlines, British Airways, Philippine Airlines, Japan Airlines et Qantas Airways ont conclu des alliances internationales avec les Lignes aériennes Canadien International. Ces alliances, qui ont eu pour effet d'élargir le réseau international de la société, se traduisent par une amélioration du service à la clientèle, grâce à l'augmentation de la fréquence des vols vers des destinations internationales et au traitement uniformisé des vols canadiens à l'étranger.

Tous ces facteurs ont eu de profondes répercussions sur les milieux de travail. Au cours de la décennie, les grandes transformations qu'a connues ce secteur ont eu des effets marqués sur les travailleurs. Dans certains cas, ceux-ci ont même été davantage touchés que les transporteurs eux-mêmes ou leurs clients. La question de l'ancienneté des pilotes d'Air Canada et de ses

## **IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

## **REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



transporteurs partenaires dans le contexte de la fusion, de même que les plans de réduction des salaires adoptés par les Lignes aériennes Canadien International en réaction à ses problèmes financiers illustrent l'impact qu'une transformation structurelle et l'évolution de la conjoncture économique peuvent avoir sur les travailleurs.

Dans le profil du secteur canadien du transport aérien qui suivra, on présente un certain nombre de questions liées au milieu de travail qui ont caractérisé le secteur au cours des dernières années, questions qui pourraient demeurer importantes à l'avenir.

## 2a. Aperçu<sup>1</sup>

### Données de base :

Nombre de transporteurs aériens commerciaux (1995)	250
Nombre d'emplois dans le secteur du transport aérien (1996)	73 000
Recettes d'exploitation des transporteurs aériens (1995, en milliards)	11 \$ (1997)
Salaires dans le secteur du transport aérien (1995, en millions)	2 429 \$ (1997)
Passagers (en millions)	43

Le transport aérien est un secteur qui revêt une importance stratégique pour l'économie canadienne. Il assure à ses utilisateurs une diversité de services (vols passagers réguliers et affrétés et transport de marchandises), en plus d'englober bon nombre de dimensions de l'activité économique. En outre, on note une forte interdépendance entre les nombreux secteurs de l'économie qui fournissent des produits et des services au secteur du transport aérien.

De façon plus précise, de nombreux secteurs auxiliaires dépendent du transport aérien comme source de demande pour leurs produits, des fabricants d'aéronefs aux entreprises de haute technologie qui conçoivent et exploitent des systèmes de réservation par ordinateur et assurent la formation des préposés à ces systèmes de même que celle des pilotes. Le secteur fournit des services de transport à **43 millions de passagers** qui effectuent des déplacements intérieurs, transfrontaliers et internationaux de même qu'à des transporteurs de marchandises spécialisées qui revêtent une importance stratégique pour l'utilisation efficiente et fiable des ressources dans une économie mondiale concurrentielle. Les secteurs du tourisme et des communications d'entreprise tirent également un parti important de services de transport aérien efficient.

Les utilisateurs des services de transport aérien et le secteur lui-même dépendent lourdement de la capacité des transporteurs aériens d'offrir un service régulier ininterrompu et des vols sûrs. À cet égard, la législation du travail joue un rôle important en favorisant un cadre stable dans lequel les sociétés aériennes peuvent exercer leurs activités.

<sup>1</sup> Source : ATAC, Rapport annuel 1998, et annexe 1.

transporteurs partenaires dans le contexte de la fusion, de même que les plans de réduction des salaires adoptés par les Lignes aériennes Canadien International en réaction à ses problèmes financiers illustrent l'impact qu'une transformation structurelle et l'évolution de la conjoncture économique peuvent avoir sur les travailleurs.

Dans le profil du secteur canadien du transport aérien qui suivra, on présente un certain nombre de questions liées au milieu de travail qui ont caractérisé le secteur au cours des dernières années, questions qui pourraient demeurer importantes à l'avenir.

## 2a. Aperçu<sup>1</sup>

### Données de base :

Nombre de transporteurs aériens commerciaux (1995)	250
Nombre d'emplois dans le secteur du transport aérien (1996)	73 000
Recettes d'exploitation des transporteurs aériens (1995, en milliards)	11 \$ (1997)
Salaires dans le secteur du transport aérien (1995, en millions)	2 429 \$ (1997)
Passagers (en millions)	43

Le transport aérien est un secteur qui revêt une importance stratégique pour l'économie canadienne. Il assure à ses utilisateurs une diversité de services (vols passagers réguliers et affrétés et transport de marchandises), en plus d'englober bon nombre de dimensions de l'activité économique. En outre, on note une forte interdépendance entre les nombreux secteurs de l'économie qui fournissent des produits et des services au secteur du transport aérien.

De façon plus précise, de nombreux secteurs auxiliaires dépendent du transport aérien comme source de demande pour leurs produits, des fabricants d'aéronefs aux entreprises de haute technologie qui conçoivent et exploitent des systèmes de réservation par ordinateur et assurent la formation des préposés à ces systèmes de même que celle des pilotes. Le secteur fournit des services de transport à **43 millions de passagers** qui effectuent des déplacements intérieurs, transfrontaliers et internationaux de même qu'à des transporteurs de marchandises spécialisées qui revêtent une importance stratégique pour l'utilisation efficiente et fiable des ressources dans une économie mondiale concurrentielle. Les secteurs du tourisme et des communications d'entreprise tirent également un parti important de services de transport aérien efficient.

Les utilisateurs des services de transport aérien et le secteur lui-même dépendent lourdement de la capacité des transporteurs aériens d'offrir un service régulier ininterrompu et des vols sûrs. À cet égard, la législation du travail joue un rôle important en favorisant un cadre stable dans lequel les sociétés aériennes peuvent exercer leurs activités.

<sup>1</sup> Source : ATAC, Rapport annuel 1998, et annexe 1.

Au Canada, le secteur du transport aérien compte quelque **250 transporteurs aériens commerciaux** qui exercent leurs activités aux quatre coins du pays. Font partie de ce nombre les deux transporteurs nationaux, Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International de même que des transporteurs partenaires associés à leurs organisations respectives. Il existe également plus de 200 autres transporteurs qui assurent des services aériens régionaux de passagers et de cargo.

En 1997, les **recettes d'exploitation** des transporteurs aériens commerciaux du Canada ont totalisé 9,3 milliards de dollars, ou 0,6 p. 100 du produit intérieur brut. Les **salaires** versés par l'ensemble des transporteurs ont totalisé 2 429 millions de dollars en 1997, ou 13,5 p. 100 des dépenses de fonctionnement des transporteurs. Ces derniers emploient environ 50 700 travailleurs; les aéroports et les sociétés qui fournissent des services aux transporteurs aériens (on songe par exemple à la manutention des bagages, à l'entretien des appareils et au ravitaillement) génèrent 5 400 emplois de plus. En 1998, ces secteurs, mis ensemble, employaient **78 200 travailleurs** (voir l'Annexe I), ce qui représente 7,8 p. 100 de l'ensemble des emplois de compétence fédérale au Canada. Employeur d'importance au sein de l'économie, le secteur du transport aérien compte également parmi les plus importants employeurs de compétence fédérale.

Le fait que de nombreux **ministères du gouvernement fédéral influent directement** sur le déroulement des opérations aériennes nationales et internationales illustre bien la complexité et l'importance stratégique du secteur du transport aérien. Les règles de fonctionnement et les aéroports (Transports Canada), les services de navigation aérienne (NAV Canada), la technologie des communications (Industrie Canada), les accords internationaux dans le domaine de l'aviation (Affaires étrangères) et la protection de l'environnement (Environnement Canada) ne sont que quelques-uns des secteurs réglementés par le gouvernement. Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales participent maintenant à la prestation de services aux compagnies aériennes.

Le rôle joué par le **Programme du travail** dans le secteur du transport aérien consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, le principal texte de loi fédéral régissant les **Relations du travail** (partie I), la **Sécurité et la santé au travail** (partie II) et les **Normes du travail** (partie III), ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

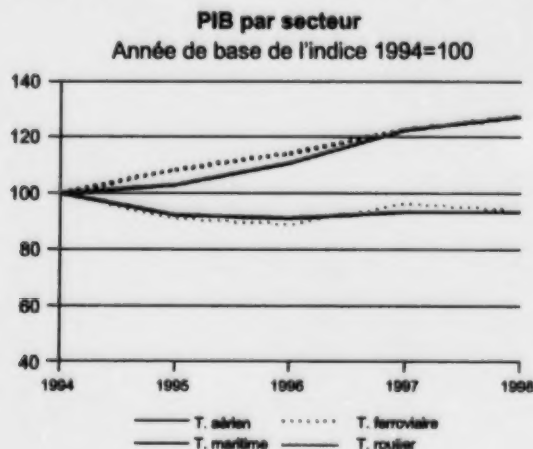
## **2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport aérien, comparativement à d'autres grands secteurs de 1994-1998.<sup>2</sup>**

Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de plusieurs grands secteurs des transports et d'autres secteurs au Canada. Au cours des dernières années, la production réelle dans le secteur du transport ferroviaire a enregistré une baisse d'environ 6 p. 100, alors que dans le secteur du **transport aérien**, la production réelle a été supérieure à 27 p. 100. Entre 1986 et la récession de 1990-1991, la production du secteur du transport aérien a chuté d'environ 30 p. 100.

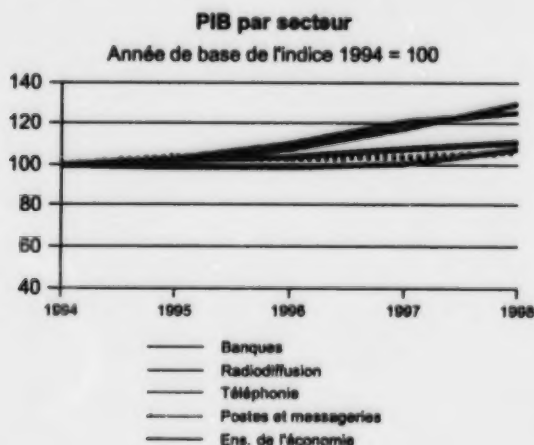
---

<sup>2</sup> Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.

Elle est toutefois demeurée stable tout au long de 1995. En 1996, elle a connu une légère reprise, qui s'est poursuivie en 1998. Les transporteurs aériens ne se sont pas tous bien tirés d'affaire — certains ont mis fin à leurs activités pour diverses raisons (faillite, fusion), et ceux qui ont survécu doivent composer avec une concurrence féroce sur les marchés national et international.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** fait figure de grand gagnant : en effet, sa production a grimpé de 30 p. 100. Au cours de la même période, dans le secteur du **transport routier**, la croissance de la production a été de 27 p. 100 alors que celle du PIB pour l'ensemble de l'économie était d'environ 10 p. 100.



### 3. Relations du travail<sup>3</sup>

Données de base :

Unités de négociation	257
Nombre d'employés dans les unités de négociation	46 882
Nombre d'employés dans le secteur du transport aérien	78 200
Taux de syndicalisation (%)	64,2

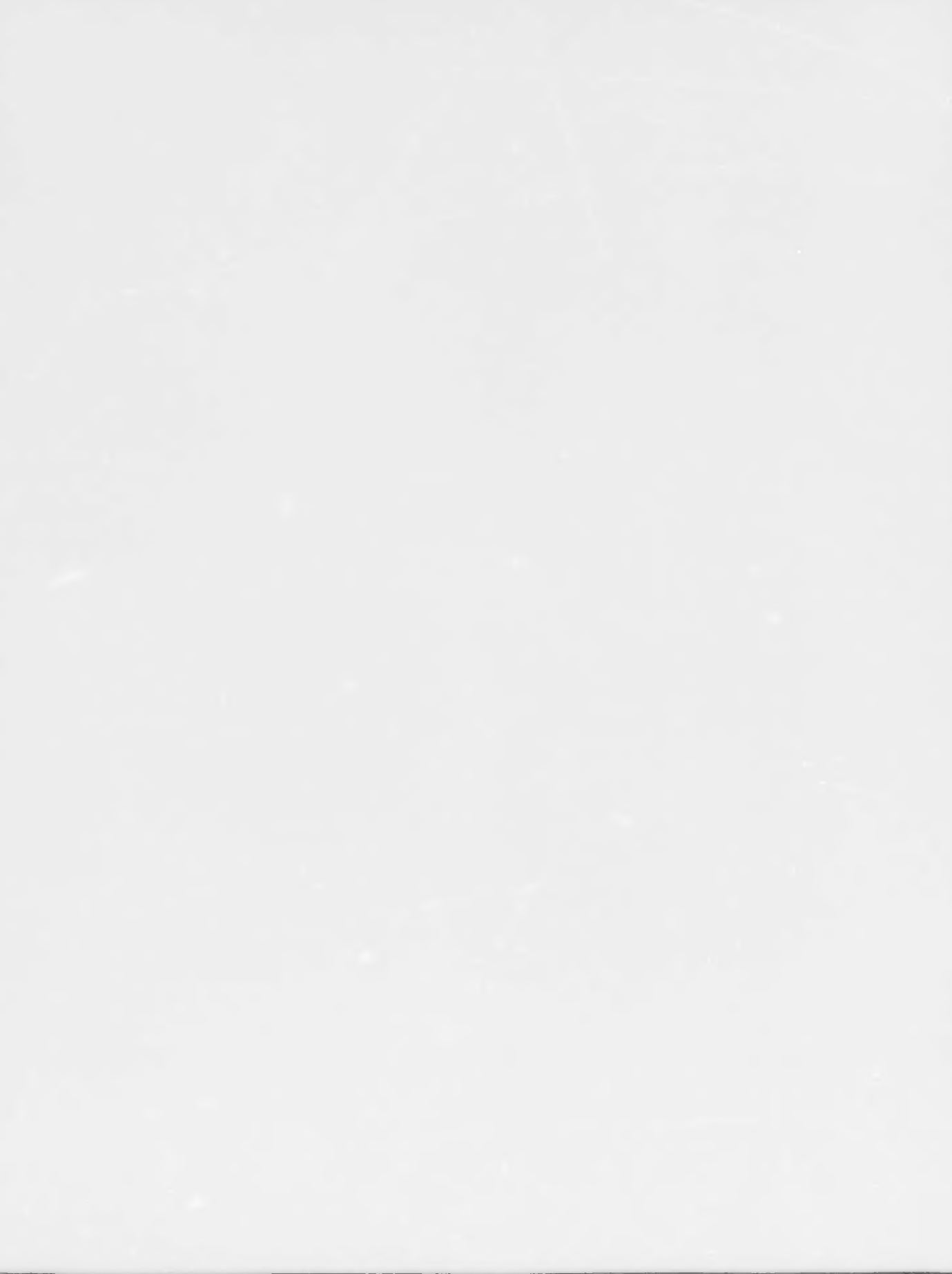
Les relations du travail stables et positives font partie intégrante de l'adaptation du secteur à la croissance économique, à l'avènement de percées technologiques et aux pressions économiques qu'exerce la concurrence mondiale. Dans les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* qui portent sur la négociation collective, on définit un cadre cohérent pour assurer la stabilité des relations du travail, au moyen de la détermination des unités habiles à négocier, des procédures de règlement des différends (notamment la conciliation et la médiation) et des recours prévus aux fins du règlement de litiges relatifs aux pratiques déloyales.

Le secteur du transport aérien est l'un des plus importants employeurs de compétence fédérale — il vient devant le transport ferroviaire, le transport maritime et la radiodiffusion, mais derrière les services téléphoniques, les services postaux, les services de messagerie et les banques à charte (voir l'Annexe I). Dans deux cas en particulier, c'est-à-dire le dessaisissement de 26 aéroports majeurs aux termes de la **Politique nationale des aéroports** de Transports Canada et la cession du système de navigation aérienne civile par le gouvernement à NAV Canada (6 400 employés sont touchés), des fonctionnaires fédéraux travaillant dans les aéroports et dans le domaine de la navigation aérienne, visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, passent aux **entreprises du secteur privé relevant du fédéral**, régies par le *Code canadien du travail*. Aux aéroports de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver, on a déjà établi la représentation des unités de négociation.

Dans le secteur du transport aérien, on retrouve **46 882 travailleurs répartis dans 257 unités de négociation**, accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail* ou reconnues volontairement par des employeurs aux fins de la négociation collective (voir le Tableau A). Dans le Tableau B, qui figure à la page suivante, on retrouve les principales parties aux négociations collectives (syndicats et organisations du secteur).

---

<sup>3</sup> Source : Service fédéral de médiation et de conciliation et Statistique Canada, *Emploi dans les industries du commerce, des transports, de l'entreposage, des communications et des autres services publics*.



### 3. Relations du travail<sup>3</sup>

Données de base :

Unités de négociation	257
Nombre d'employés dans les unités de négociation	46 882
Nombre d'employés dans le secteur du transport aérien	78 200
Taux de syndicalisation (%)	64,2

Les relations du travail stables et positives font partie intégrante de l'adaptation du secteur à la croissance économique, à l'avènement de percées technologiques et aux pressions économiques qu'exerce la concurrence mondiale. Dans les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* qui portent sur la négociation collective, on définit un cadre cohérent pour assurer la stabilité des relations du travail, au moyen de la détermination des unités habiles à négocier, des procédures de règlement des différends (notamment la conciliation et la médiation) et des recours prévus aux fins du règlement de litiges relatifs aux pratiques déloyales.

Le secteur du transport aérien est l'un des plus importants employeurs de compétence fédérale — il vient devant le transport ferroviaire, le transport maritime et la radiodiffusion, mais derrière les services téléphoniques, les services postaux, les services de messagerie et les banques à charte (voir l'Annexe I). Dans deux cas en particulier, c'est-à-dire le dessaisissement de 26 aéroports majeurs aux termes de la **Politique nationale des aéroports** de Transports Canada et la cession du système de navigation aérienne civile par le gouvernement à **NAV Canada** (6 400 employés sont touchés), des fonctionnaires fédéraux travaillant dans les aéroports et dans le domaine de la navigation aérienne, visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, passent aux **entreprises du secteur privé relevant du fédéral**, régies par le *Code canadien du travail*. Aux aéroports de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver, on a déjà établi la représentation des unités de négociation.

Dans le secteur du transport aérien, on retrouve **46 882 travailleurs répartis dans 257 unités de négociation**, accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail* ou reconnues volontairement par des employeurs aux fins de la négociation collective (voir le Tableau A). Dans le Tableau B, qui figure à la page suivante, on retrouve les principales parties aux négociations collectives (syndicats et organisations du secteur).

---

<sup>3</sup> Source : Service fédéral de médiation et de conciliation et Statistique Canada, *Emploi dans les industries du commerce, des transports, de l'entreposage, des communications et des autres services publics*.



**Tableau A**  
**Parties aux négociations collectives**  
**secteur du transport aérien**

**Air Canada**

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	<b>Air Canada</b>	<b>Air Nova</b>	<b>Air Alliance</b>	<b>Air Ontario</b>	<b>AirBC</b>
<b>Machinistes</b>	AIM (3 unités) <sup>1</sup> 8 770	TCA 81	AdMMAA 50	—	TCA (2 unités) <sup>3</sup> 282
<b>Pilotes</b>	APAC 2 100	ACPL 120	ACPL 110	ACPL 225	ACPL 245
<b>Flight Attendants</b>	SCFP 4 900	SCFP 130	SCFP 61	SCFP 140	Teamsters 170
<b>Billetistes</b>	TCA (3 unités) <sup>2</sup> 3 800	TCA (2 unités) 136	—	TCA 160	Teamsters 265
<b>Régulateurs de vols</b>	CALDA 47	—	SCFP 5	—	CALDA 31

1. Outre les machinistes, l'AIM représente deux autres unités de négociation d'Air Canada : l'une représente les employés du service des finances et l'autre les employés de l'imprimerie.
2. Les TCA représentent également une unité de négociation de répartiteurs d'équipage et une unité d'employés de secrétariat ou de bureau de la division Aéroplan d'Air Canada.
3. À AirBC, les TCA représentent également une unité de répartiteurs d'équipage.

**Canadien International**

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	<b>Lignes aériennes Canadien International</b>	<b>Lignes aériennes Canadien régional Ltée<sup>1</sup></b>	<b>Inter-Canadien (1991) inc.</b>	<b>Calm Air</b>
<b>Machinistes</b>	AIM 5 561		AIM 250	USW -
<b>Pilotes</b>	ACPL 1 344	ACPL 282	ACPL 100	ACPL -
<b>Agents de bord</b>	SCFP 3 489	SCFP 350	SCFP 343	SCFP -
<b>Billetistes</b>	TCA 3 912	TCA 233	TCA -	--
<b>Régulateurs de vols</b>	CALDA 36		—	--
<b>Employés de secrétariat ou de bureau</b>	AIM <sup>2</sup> 1 266	Teamsters <sup>3</sup>		--

1. Les Lignes aériennes Canadien régional Ltée, qui appartiennent en totalité aux Lignes aériennes Canadien International, comprennent deux ex-transporteurs, Time Air et Ontario Express.
2. L'AIM représente également une unité de 31 pupitreurs.
3. Le syndicat représente les employés des services alimentaires.

Abréviations utilisées dans le tableau ci-dessus :

AIM	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale
ACPA	Association des pilotes d'Air Canada
ACPL	Association canadienne des pilotes de ligne
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile

**Tableau A**  
**Parties aux négociations collectives**  
**secteur du transport aérien**

**Air Canada**

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	<b>Air Canada</b>	<b>Air Nova</b>	<b>Air Alliance</b>	<b>Air Ontario</b>	<b>AirBC</b>
<b>Machinistes</b>	AIM (3 unités) <sup>1</sup> 8 770	TCA 81	AdMMAA 50	—	TCA (2 unités) <sup>3</sup> 282
<b>Pilotes</b>	APAC 2 100	ACPL 120	ACPL 110	ACPL 225	ACPL 245
<b>Flight Attendants</b>	SCFP 4 900	SCFP 130	SCFP 61	SCFP 140	Teamsters 170
<b>Billettistes</b>	TCA (3 unités) <sup>2</sup> 3 800	TCA (2 unités) 136	—	TCA 160	Teamsters 265
<b>Régulateurs de vols</b>	CALDA 47	—	SCFP 5	—	CALDA 31

1. Outre les machinistes, l'AIM représente deux autres unités de négociation d'Air Canada : l'une représente les employés du service des finances et l'autre les employés de l'imprimerie.
2. Les TCA représentent également une unité de négociation de répartiteurs d'équipage et une unité d'employés de secrétariat ou de bureau de la division Aéroplan d'Air Canada.
3. À AirBC, les TCA représentent également une unité de répartiteurs d'équipage.

**Canadien international**

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	<b>Lignes aériennes Canadien international</b>	<b>Lignes aériennes Canadien régional Ltée<sup>1</sup></b>	<b>Inter-Canadien (1991) Inc.</b>	<b>Calm Air</b>
<b>Machinistes</b>	AIM 5 561		AIM 250	USW -
<b>Pilotes</b>	ACPL 1 344	ACPL 282	ACPL 100	ACPL -
<b>Agents de bord</b>	SCFP 3 489	SCFP 350	SCFP 343	SCFP -
<b>Billettistes</b>	TCA 3 912	TCA 233	TCA -	—
<b>Régulateurs de vols</b>	CALDA 36		—	—
<b>Employés de secrétariat ou de bureau</b>	AIM <sup>2</sup> 1 266	Teamsters <sup>3</sup>		—

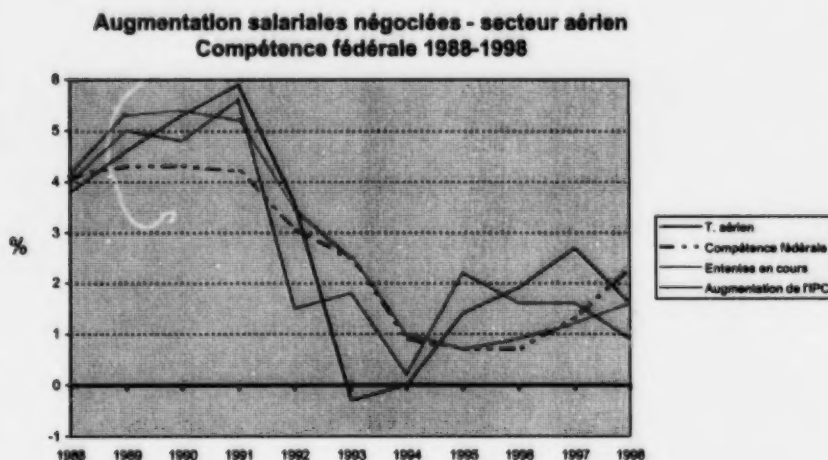
1. Les Lignes aériennes Canadien régional Ltée, qui appartiennent en totalité aux Lignes aériennes Canadien International, comprennent deux ex-transporteurs, Time Air et Ontario Express.
2. L'AIM représente également une unité de 31 pupitreurs.
3. Le syndicat représente les employés des services alimentaires.

Abréviations utilisées dans le tableau ci-dessus :

AIM	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale
ACPA	Association des pilotes d'Air Canada
ACPL	Association canadienne des pilotes de ligne
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile

SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
Teamsters	Western Canada Council of Teamsters
CALDA	Association canadienne des régulateurs de vols
USW	United Steelworkers of American
AdMAAA	Association des Membres Maintenance Air Alliance
AAPA	Air Atlantic Pilots' Association
AAFAC	Air Atlantic Flight Attendants Committee

#### 4. Évolution des salaires en fonction des négociations collectives<sup>4</sup>



\* **Remarque** — Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des **conventions collectives en vigueur** chaque année, conventions qui touchent 500 employés ou plus. Les courbes comprennent les rajustements découlant : 1) des règlements conclus pendant la période; 2) des règlements conclus plus tôt, mais avec des modifications entrant en vigueur pendant la période; 3) des clauses d'indemnité de vie chère.

De 1988 à 1998, l'augmentation annuelle moyenne (non pondérée) des **taux de salaire** prévue par les conventions collectives en vigueur dans le secteur du transport aérien était de 2,6 p. 100. L'augmentation annuelle moyenne de l'**indice des prix à la consommation (IPC)** était de 2,7 p. 100 au cours de la même période. Cette comparaison montre que les employés du secteur des transports ont maintenu leur pouvoir d'achat, malgré les divers cycles économiques enregistrés au Canada pendant la dernière décennie.

<sup>4</sup> Source : Programme Travail, Direction de l'Information sur le milieu du travail et Statistique Canada  
Cat. 62-001-xpb.



Au cours de la même période, les **rajustements salariaux** prévus par les conventions collectives **relevant du fédéral** étaient de **2,6 p. 100**. Les augmentations salariales prévues par les conventions collectives relevant de la compétence fédérale ont eu tendance à suivre de près celles accordées dans le secteur du transport aérien.

En dollars, la **rémunération hebdomadaire moyenne** dans le secteur du transport aérien était, en janvier 1999<sup>5</sup>, de **815,99 \$**, soit supérieure de **14,3 pour cent** à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale (qui était de **713,66 \$**). De plus, les employé(e)s du secteur du transport aérien ont reçu une rémunération hebdomadaire moyenne de **34,9 pour cent** plus élevée que la moyenne pour l'ensemble des activités économiques (604,55 \$).

Le **nombre total de grandes unités de négociation**, c'est-à-dire comprenant 500 employés ou plus, dans le secteur canadien du transport aérien est passé de **21 en 1987 à 8 en 1998 soit, 7,6 pour cent** de toutes les grandes unités de négociation. Le phénomène s'explique par la déréglementation, l'intégration industrielle, la récession économique et la mondialisation qui ont marqué la période. Le nombre d'employés faisant partie d'unités de négociation de 500 employés ou plus a également chuté au cours de la période, passant de **39 539 en 1987 à 26 771 in 1998**.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport aérien est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur à la moyenne pour la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen supérieur de **0,4 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

**Tableau B**  
**Taux d'augmentation (%) moyen par année des taux de salaires**  
**de base et de l'indice des prix à la consommation (IPC)**  
**1988 — 1998**

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1993-1998
	%	%	%
Transport aérien — compétence fédérale	2,6	2,85	1,9
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,2	3,2	1,2
Toutes les grandes unités de négociation	2,6	3,6	1,0
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

<sup>5</sup> Source : Annexe 1.

Au cours de la même période, les **rajustements salariaux** prévus par les conventions collectives **relevant du fédéral** étaient de **2,6 p. 100**. Les augmentations salariales prévues par les conventions collectives relevant de la compétence fédérale ont eu tendance à suivre de près celles accordées dans le secteur du transport aérien.

En dollars, la **rémunération hebdomadaire moyenne** dans le secteur du transport aérien était, en janvier 1999<sup>5</sup>, de **815,99 \$**, soit supérieure de **14,3 pour cent** à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale (qui était de **713,66 \$**). De plus, les employé(e)s du secteur du transport aérien ont reçu une rémunération hebdomadaire moyenne de **34,9 pour cent** plus élevée que la moyenne pour l'ensemble des activités économiques (604,55 \$).

Le **nombre total de grandes unités de négociation**, c'est-à-dire comprenant 500 employés ou plus, dans le secteur canadien du transport aérien est passé de **21 en 1987 à 8 en 1998 soit, 7,6 pour cent** de toutes les grandes unités de négociation. Le phénomène s'explique par la déréglementation, l'intégration industrielle, la récession économique et la mondialisation qui ont marqué la période. Le nombre d'employés faisant partie d'unités de négociation de 500 employés ou plus a également chuté au cours de la période, passant de **39 539 en 1987 à 26 771 en 1998**.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport aérien est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur à la moyenne pour la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen supérieur de **0,4 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

**Tableau B**  
**Taux d'augmentation (%) moyen par année des taux de salaires**  
**de base et de l'indice des prix à la consommation (IPC)**  
**1988 — 1998**

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1993-1998
	%	%	%
Transport aérien — compétence fédérale	2,6	2,85	1,9
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,2	3,2	1,2
Toutes les grandes unités de négociation	2,6	3,6	1,0
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

<sup>5</sup> Source : Annexe 1.

## 5. Faits récents chez les principaux transporteurs

### A. Règlements issus de la négociation collective

#### I. Lignes aériennes Canadien International

En novembre 1996, les Lignes aériennes Canadien International ont annoncé leur intention de négocier la prolongation des conventions collectives en vigueur dans le cadre d'un plan d'affaires de quatre ans visant à remettre la société sur la voie de la rentabilité. Les négociations menées par la suite avec les sept unités de négociation ont débouché sur des lettres d'entente analogues prévoyant un **programme de réduction salariale de 48 mois**, applicable à tous les employés de la société, syndiqués ou non. Pendant la période de quatre ans, on **réduira de 10 p. 100 la portion du salaire annuel de chaque employé supérieure à 25 000 \$**. La réduction salariale, qui sera établie de façon bihebdomadaire ou mensuelle, selon le groupe de salariés, repose sur le salaire de base de l'employé et les heures supplémentaires payées au cours de la période.

Le plan d'affaires de Canadien International a pour but d'accroître le **bénéfice d'exploitation** de 180 millions de dollars par année de 1997 à 2000, grâce à l'amélioration du réseau (40 millions de dollars), à la réduction des frais d'administration et d'entretien (70 millions de dollars), à la réduction des taxes sur le carburant ou autres (38,1 millions de dollars) et, enfin, à la réduction des salaires (31,9 millions de dollars).

#### II. Air Canada

En septembre 1998, après une grève de 12 jours, 2 100 pilotes, représentés par l'Association des pilotes d'Air Canada, ont ratifié un prolongement de 24 mois de la convention, qui prévoit des augmentations de salaire de 4 p. 100 la première année et de 5 p. 100, la deuxième (ce qui représente une augmentation de salaire moyenne de 4,5 p. 100 par année). En avril 1999, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, des transports et des autres travailleurs et travailleuses du Canada a signé, au nom de 3 400 employés des services à la clientèle, une convention de 36 mois accordant des augmentations de salaire générales de 5 p. 100, 4 p. 100 et 3 p. 100 respectivement les première, deuxième et troisième années de la convention (ce qui représente une augmentation du salaire moyen de 4 p. 100 par année).

En juillet 1999, les deux plus grandes unités de négociation d'Air Canada ont ratifié des prolongations semblables. Les deux groupes, soit celui des 4 900 agents de bord (représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique) et celui des 8 400 préposés à l'entretien, à l'embarquement, aux achats et au fret aérien (représentés par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale), ont ratifié des conventions de 36 mois prévoyant les rajustements généraux suivants : 5 p. 100, 4 p. 100 et 3 p. 100 respectivement les première, deuxième et troisième années de la convention (ce qui représente une augmentation moyenne de 4 p. 100 par année). Les conventions prévoient aussi plusieurs améliorations au régime de retraite, y compris un abaissement de l'âge auquel l'employé peut prendre une retraite anticipée, en recevant des prestations de retraite non réduites, et le maintien de l'indexation des pensions jusqu'à l'expiration des conventions.

## **B. Autres questions d'importance dans le secteur du transport aérien**

### **• Comité sectoriel tripartite**

Les prolongations de conventions collectives négociées par Canadien International et ses divers syndicats en décembre 1996 prévoyaient l'établissement d'un comité tripartite composé de représentants des gouvernements du Canada et de la Colombie-Britannique, des syndicats et du secteur du transport aérien. Le comité a notamment pour mandat d'examiner les politiques et les lignes directrices afin d'assurer un climat concurrentiel et stable aux compagnies aériennes du Canada.

### **• Comités syndicaux-patronaux**

Air Canada et Canadien International ont récemment créé des comités mixtes avec quelques-unes de leurs unités de négociation, afin de revoir des questions comme l'établissement des calendriers de travail et la flexibilité, le déploiement des équipages et les démarches de formation ayant pour but d'accroître l'efficacité des opérations.

### **• Amélioration de l'efficacité des opérations**

Afin d'accroître les bénéfices d'exploitation, Canadien International et quelques-unes de ses unités de négociation ont négocié un certain nombre de mesures, par exemple les horaires variables et les quarts de travail souples, la réduction de l'équipage pour les vols outre-mer et l'introduction ou l'expansion d'un régime de travail qui permet aux employés d'effectuer volontairement des heures supplémentaires rémunérées au taux des heures normales. Quelques unités de négociation d'Air Canada mettent également à l'essai divers programmes conçus pour favoriser la souplesse dans l'élaboration des horaires de travail.

### **• Coopération entre unités de négociation et intégration**

Le tendance vers la conclusion d'alliances et la coordination de plus en plus étroite des activités commerciales entre transporteurs réunis au sein d'alliances suppose que les conditions de travail peuvent être touchées. Si les membres des alliances coordonnent de façon plus étroite leurs activités, les syndicats représentant les intérêts des unités de négociation travailleront en plus étroite collaboration et partageront de l'information sur les tendances et les orientations industrielles, afin de mettre au point des démarches et des positions de négociation à l'égard des enjeux négociés. La conférence sur les régimes d'actionnariat des employés organisée l'année dernière par les pilotes de British Airways et les membres de l'ACPL illustre bien cette mise en commun de l'information. L'intégration des groupes de pilotes représentés par l'ACPL au sein des transporteurs aériens qui forment le MESA Air Group (qui combine les activités de six transporteurs américains au sein du plus important transporteur régional appartenant à des intérêts indépendants des États-Unis) montre jusqu'où on peut pousser les fusions d'unités de négociation et l'intégration des négociations collectives face à l'intégration des transporteurs aériens.

## • Application de la législation du travail

Certaines dispositions du *Code canadien du travail*, par exemple celles qui portent sur les droits du successeur et la vente d'entreprises, assurent l'application de la législation du travail en cas de cession d'activités entre sociétés de même que la protection des droits des employés. Dans quelques cas, les droits des employés ne sont pas protégés de façon claire, par exemple en ce qui concerne la location avec équipage entre transporteurs, la cession d'activités entre transporteurs membres d'une alliance ou la vente d'une société nationale à une société étrangère. Les employés ainsi mutés risquent de se retrouver au bas de la liste d'ancienneté et d'effectuer le même travail pour le compte d'un transporteur différent, les conditions de travail étant toutefois moins favorables. Dans de nombreux cas, les conventions collectives protègent les pilotes en exigeant que les modalités de la location prévoient la présence d'un pilote canadien à bord d'un appareil canadien. Il n'en va pas de même pour les agents de bord, et les implications pour leurs droits acquis, mis en péril sans protection, constituent un important irritant entre eux et les transporteurs qui les emploient.

Le 13 août 1999, les ministres du Transport et de l'Industrie ont annoncé l'adoption d'un décret qui ouvre la voie aux Lignes aériennes Canadien International Ltée, c'est-à-dire qui leur permet de discuter avec d'autres intervenants du secteur du transport aérien des mesures qui pourraient être prises pour améliorer la situation financière de l'entreprise. Les états financiers de Canadien international indiquent que la société a perdu 138 millions de dollars en 1998 et 126 millions au cours des six premiers mois de 1999. Le gouvernement a donné 90 jours à Canadien International pour élaborer un plan de restructuration, dont la mise en œuvre devrait par la suite être approuvée par le ministre. Cette mesure a été prise sous le régime de la *Loi sur les transports au Canada*. Elle permet à la société d'entreprendre des discussions générales avec Air Canada et d'autres parties intéressées, sans craindre de poursuites, ce qui devrait faciliter le processus de restructuration et permettre l'assainissement des finances de la société.

Suite à l'offre que la société Onex a faite en vue d'acheter et de fusionner les Lignes aériennes Canadien international et Air Canada, ces deux compagnies se sont adressées à la Cour suprême de l'Ontario et à la Cour supérieure du Québec. La fusion de ces deux compagnies entraînerait d'importantes répercussions en matière de relations de travail, notamment en ce qui concerne : la planification des licenciements, car Onex estime que 5 000 employés, soit environ 10 % des effectifs combinés des deux entreprises, seront touchés; la fusion des listes d'ancienneté des unités de négociation similaires chez les deux transporteurs aériens; la tenue possible, dans certains cas, de votes de représentation par les unités de négociation concernées; l'incidence de la restructuration de ce secteur d'activité sur la stabilité de la main-d'œuvre.

**Tableau C<sup>6</sup>**  
**Calendrier des négociations collectives**  
**dans le secteur du transport aérien**

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Air BC Richmond, B.C.	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	240	31 mars 2000
Air Canada System-Wide, Multiple*	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	8 400	22 juin 2002
Air Canada System-Wide, Multiple	Association des pilotes d'Air Canada Agents de bord	2 100 5 100	1 <sup>er</sup> avril 2000 31 octobre 2001
Air Canada System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	3 400	30 mars 2002
Air Canada Winnipeg, Man.	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	350	27 novembre 1999
Air Ontario Inc. London, Ont.	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	260	30 juin 1999
Air Ontario Inc. System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	280	31 mai 2002
Canada 3000 Airlines Ltd System-Wide, Multiple	Association internationale des pilotes de lignes	230	31 octobre 2001
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	4 400	31 décembre 2000

<sup>6</sup> Source : Programme Travail, Direction de l'information sur les milieux du travail, liste des conventions collectives.

Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association des pilotes de Canadian Airlines	1 050	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat canadien de la fonction publique	2 500	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	540	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	3 019	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Association internationale des pilotes de lignes	440	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd.	Syndicat canadien de la fonction publique	350	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	200	31 décembre 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	1 190	31 août 1999
	Alliance de la fonction publique du Canada	520	31 juillet 2003
Hudson General Aviation Services Inc. Toronto, Ont.	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	350	31 décembre 1999
Government of Canada Canada-Wide, Multiple	Centrale des syndicats démocratiques	200	30 avril 2000
Greater Toronto Airports Authority Toronto, Ont	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	950	31 août 2000
Vancouver International Airport Authority Vancouver, B.C.	Alliance de la fonction publique du Canada	220	31 décembre 2000

\* Les négociations collectives ont débuté.

## 6. Sécurité et santé au travail (SST)<sup>7</sup>

### Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles :

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs :**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects :**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, du paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, du coût de la formation de remplaçants, des dépenses liées aux poursuites et des pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

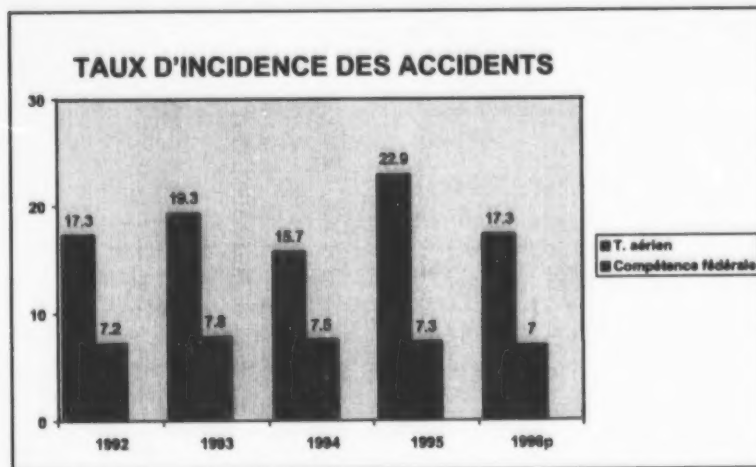
Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

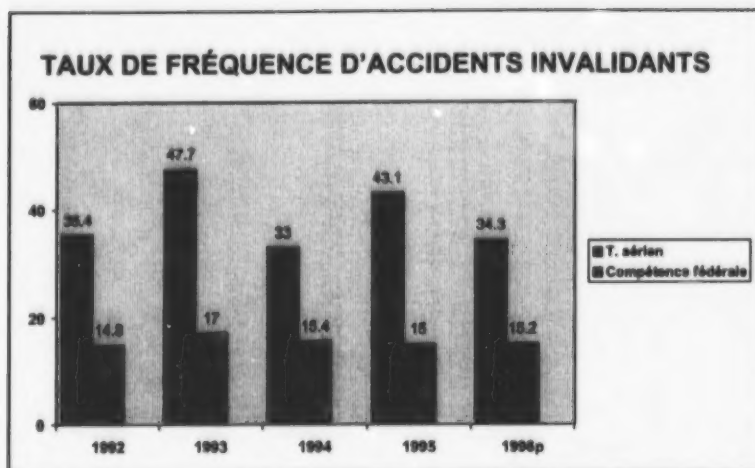
### Aperçu de la SST dans le secteur du transport aérien :

La plupart des accidents subis par les employés surviennent pendant la prestation de services aux installations aéroportuaires et aux aéronefs. En 1996, le secteur du transport aérien a fait état de 10 décès, ce qui représente une baisse par rapport à l'année précédente, et compte pour 26 p. 100 de tous les décès survenus dans la sphère de compétence fédérale. Le transport aérien est l'un des secteurs ayant le **taux d'incidence des accidents** le plus élevé : soit 17,3 par groupe de 100 employés en 1996 par rapport à 7,04 pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale. En fait, le transport aérien n'est devancé que par le secteur du débardage (45,35). En 1996, le **taux de fréquence des accidents invalidants** dans le secteur du transport aérien, qui s'établissait à 34,3 par million d'heures-personnes travaillées, comptait parmi les plus élevés dans les secteurs de compétence fédérale, exception faite du secteur du débardage, avec 96,01 accidents. Chacun de ces indicateurs de SST est illustré dans les graphiques qui suivent, où l'on compare le secteur du transport aérien aux autres secteurs de compétence fédérale.

---

<sup>7</sup> Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, Programme du travail, DRHC.





**Remarques :**

**Accident invalidant :** Comprend tous les accidents de travail qui empêchent un travailleur d'effectuer sa tâche le lendemain de l'accident.

**Taux de fréquence des accidents invalidants :** Accidents invalidants par million d'heures-personnes travaillées.

**Taux d'incidence :** On établit le taux d'incidence en divisant le nombre total d'accidents invalidants par le nombre moyen de travailleurs dans le secteur pour la période.

Source : Rapports annuels des employeurs concernant les situations comportant des risques, DRHC — Travail

p — préliminaire

## Tendances (SST)

- A. Champ de compétence élargi** — À compter de 1996, les données concernant les accidents de travail qui surviennent À BORD d'un avion opérationnel seront présentées dans les rapports annuels des employeurs. Auparavant, ces données étaient colligées par Transports Canada. On continuera d'inclure dans les rapports les autres accidents (ceux qui ne surviennent pas à bord d'un appareil en mouvement). Même si on a l'intention de rendre compte de façon distincte des accidents qui surviennent à bord des appareils et des autres, les taux d'accidents calculés pour l'ensemble du secteur risquent de différer sensiblement des niveaux établis dans les années antérieures.

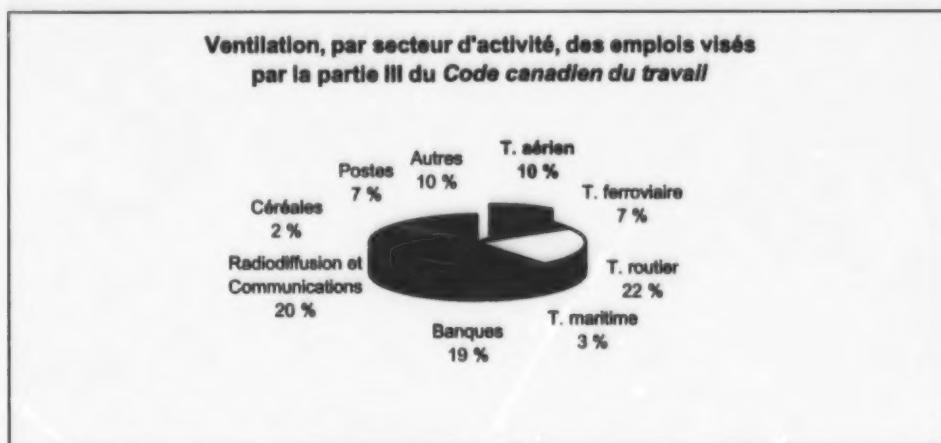
À la suite de cette modification de la procédure de déclaration des accidents, plus de 800 nouveaux employeurs du secteur du transport aérien s'ajouteront à la base de données statistiques du Programme du travail. Il s'agit dans la plupart des cas de petites compagnies aériennes locales employant principalement du personnel de bord. Au cours des prochaines années, le champ de compétence du fédéral dans le domaine de la SST s'ouvrira donc élargi, particulièrement quand on commencera à tenir compte des accidents survenus à bord d'autres moyens de transport, par exemple dans les secteurs ferroviaire ou maritime.

## 7. Normes du travail<sup>8</sup>

La partie III du *Code canadien du travail* définit, pour les employés, les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantageuses prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

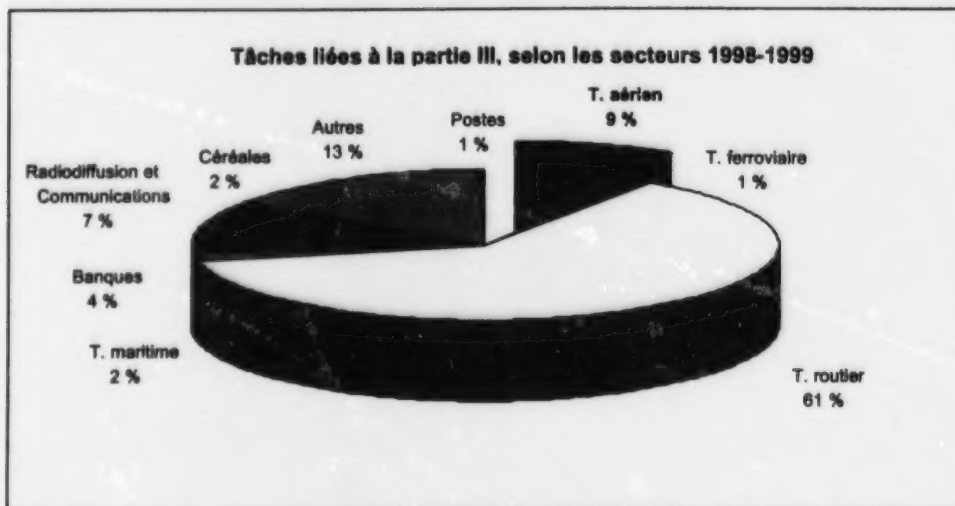
Généralement, le volume des plaintes déposées chaque année en vertu des dispositions de la partie III et faisant l'objet d'une enquête, d'après les données du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est passé de 3 600, qu'il était en 1992-1993, à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne une infraction par groupe de 500 employés, ou environ une infraction sur trois plaintes. Environ 65 p. 100 de toutes les plaintes sont liées au recouvrement des salaires impayés et aux congédiements injustes.

En 1998-1999, le secteur du transport aérien comptait pour environ 10 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*.



Par rapport à sa taille, le secteur du transport aérien génère un nombre de plaintes faisant objet d'une enquête chaque année qui est légèrement moins élevé, c'est-à-dire qui est passé de sept à neuf pour cent au cours des dernières années.

<sup>8</sup> Source : Système d'information sur les opérations du travail, Programme du travail, DRHC.

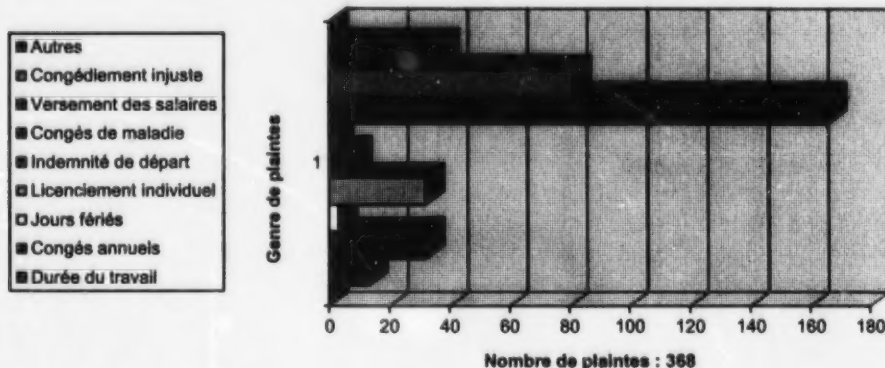


Au cours de l'exercice 1998-1999, 368 plaintes déposées en vertu de la partie III et ayant donné lieu à une enquête par un agent des affaires du travail provenaient du secteur du transport aérien, comparativement à 268 et 367 respectivement en 1997-1998 et au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'année financière 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes déposées en vertu de la partie III. Même si le nombre de plaintes dans ce secteur était plus élevé cette année là, le nombre de plaintes ayant donné lieu à une enquête en 1998-1999 est retombé au niveau de 1996-1997.

C'est le nombre de plaintes relatives au paiement du salaire et aux congédiements injustes qui était le plus élevé : ces plaintes comptaient ensemble pour 67 p. 100 des plaintes provenant du secteur aérien. Ce chiffre est très proche de la moyenne nationale qui représente 68,5 p. 100 de toutes les plaintes relatives à la partie III déposées en 1998-1999 pour ces deux motifs.

Dans le secteur du transport aérien, il y a eu environ deux fois plus de plaintes touchant le paiement du salaire que de plaintes de congédiement injuste, tant en 1996-1997 qu'en 1998-1999. Toutefois, en 1997-1998, 80 p. 100 de la baisse dans le nombre de plaintes est attribuable à une diminution marquée dans le nombre de plaintes liées au paiement du salaire et, en conséquence, il y a environ 1,3 plainte relative au paiement du salaire pour chaque plainte de congédiement injuste déposées cette année là. À l'échelle nationale, pour l'ensemble des secteurs, cette proportion a été de 2,5 par rapport à une plainte de congédiement injuste, chaque année.

### Plaintes liées à la partie III - Transport aérien - 1998-1999



Sur une période de courte durée les statistiques ci-dessus n'ont pas beaucoup de signification. Cependant, les révisions à venir du présent document permettront peut-être de vérifier si les tendances persistent.

## 8. Équité en matière d'emploi<sup>9</sup>

### Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été promulguée en 1986. Elle vise les sociétés d'État et les employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus. Ces employeurs exercent principalement leurs activités dans les secteurs du transport international et interprovincial, des banques et des communications.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour que cet objectif soit atteint, il faut que les employeurs éliminent les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire qu'ils doivent appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement sexuel et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi afin d'accommoder les membres des groupes désignés.

<sup>9</sup> Source : Rapport annuel, *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1998.

---

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING  
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES  
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur aérien relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi.

### Faits saillants dans le secteur du transport aérien

- En 1997, le **nombre total d'employés** visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans le secteur du transport aérien était 49 707. Ces personnes travaillaient pour le compte de 36 sociétés réparties aux quatre coins du Canada. Le nombre total d'employé(e)s dans le secteur a augmenté de 8,84 p. 100 DEPUIS 1995. Cette augmentation reflète l'amélioration de la représentation des membres des groupes désignés.
- Dans ce secteur, la représentation des **quatre groupes désignés** était inférieure à celle qu'on retrouve dans l'ensemble des secteurs visés par la *Loi*. Depuis 1987, première année au cours de laquelle des données ont été recueillies aux termes de la *Loi*, leur représentation a toutefois augmenté.

#### Représentation des groupes désignés en 1995

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Transport aérien	39,38 %	0,98 %	1,15 %	6,98 %

- Le **salaire moyen (temps plein)** des employés du secteur du transport aérien visés par la *Loi* était estimé à 42,208 \$<sup>10</sup> en 1998, ce qui correspond à peu près au salaire moyen dans l'ensemble des secteurs visés.
- Le **salaire moyen des membres des groupes désignés** était inférieur à la moyenne générale du secteur. Dans le secteur, c'est chez les femmes, par rapport aux hommes, qu'on observait l'écart le plus marqué. En 1997, les femmes qui travaillaient à temps plein touchaient en moyenne 76,7 p. 100 de la rémunération des hommes. Dans l'ensemble des secteurs visés, le pourcentage était de 75,9 p. 100.
- En 1997, la représentation des membres des groupes désignés a progressé, mais est toujours inférieure à la représentation pour l'ensemble des secteurs assujettis à la *Loi*.

<sup>10</sup> Source : Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail (cat. No 72-002).

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur aérien relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi.

### Faits saillants dans le secteur du transport aérien

- En 1997, le **nombre total d'employés** visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans le secteur du transport aérien était 49 707. Ces personnes travaillaient pour le compte de 36 sociétés réparties aux quatre coins du Canada. Le nombre total d'employé(e)s dans le secteur a augmenté de 8,84 p. 100 DEPUIS 1995. Cette augmentation reflète l'amélioration de la représentation des membres des groupes désignés.
- Dans ce secteur, la représentation des **quatre groupes désignés** était inférieure à celle qu'on retrouve dans l'ensemble des secteurs visés par la *Loi*. Depuis 1987, première année au cours de laquelle des données ont été recueillies aux termes de la *Loi*, leur représentation a toutefois augmenté.

**Représentation des groupes désignés en 1995**

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Transport aérien	39,38 %	0,98 %	1,15 %	6,98 %

- Le **salaire moyen (temps plein)** des employés du secteur du transport aérien visés par la *Loi* était estimé à 42,208 \$<sup>10</sup> en 1998, ce qui correspond à peu près au salaire moyen dans l'ensemble des secteurs visés.
- Le **salaire moyen des membres des groupes désignés** était inférieur à la moyenne générale du secteur. Dans le secteur, c'est chez les femmes, par rapport aux hommes, qu'on observait l'écart le plus marqué. En 1997, les femmes qui travaillaient à temps plein touchaient en moyenne 76,7 p. 100 de la rémunération des hommes. Dans l'ensemble des secteurs visés, le pourcentage était de 75,9 p. 100.
- En 1997, la représentation des membres des groupes désignés a progressé, mais est toujours inférieure à la représentation pour l'ensemble des secteurs assujettis à la *Loi*.

<sup>10</sup> Source : Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail (cat. No 72-002).

## 9. Tendances en matière de ressources humaines

Depuis plus de soixante-dix ans, le secteur du transport aérien joue un rôle fondamental dans le transport des individus et des biens tant au pays qu'à l'étranger. La structure de service de ce secteur comprend une gamme d'activités notamment en ce qui a trait à l'entretien des aéronefs. Celui-ci, par la diversification des services qu'il offre, emploie au total 24 000 travailleurs au Canada. Ce type d'industrie a joué et joue encore aujourd'hui un rôle de premier plan dans le développement et l'expansion de l'aviation au Canada. En outre, il offre un service rapide et sécuritaire pour une gamme de tâches complexes reliées à l'entretien.

L'industrie de l'entretien des aéronefs est aujourd'hui confrontée à de nombreux défis dus principalement à des changements touchant la conjoncture commerciale, la déréglementation économique, la mondialisation des marchés et les progrès technologiques.

Le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CCEA) a été créé suite à une étude publiée en 1991 par Emploi et Immigration Canada<sup>11</sup>. Une des principales réalisations du Conseil est l'élaboration de normes professionnelles et de formation pour les métiers de l'entretien des aéronefs. Il a également conçu et mis en oeuvre un processus d'agrément des techniciens d'entretien d'aéronef ainsi qu'un mécanisme d'agrément des collèges offrant des programmes d'études dans ce domaine.

Par cette mise en oeuvre, le CCEA et les partenaires impliqués visent offrir aux futurs employés une formation polyvalente par le biais du développement de compétences multiples, par exemple des aptitudes en communication ainsi que des habiletés non techniques répondant aux besoins changeants de l'industrie. En somme, l'industrie de l'entretien des aéronefs a besoin de candidats dotés de compétences techniques approfondies et de bonnes aptitudes à lire et à communiquer verbalement.

Comme pour plusieurs autres secteurs d'activités, la mise à la retraite des travailleurs qualifiés exige une bonne planification des besoins en ressources humaines. Dans l'industrie canadienne de l'entretien des aéronefs, la moitié des employés sont âgés de 31 à 45 ans et près d'un cinquième ont plus de 50 ans.

Le départ anticipé de plusieurs de ces employés ainsi que le vieillissement des appareils expliqueraient, en partie, l'augmentation de la demande de techniciens en réparation de structure d'aéronefs. À moyen et à long terme, ce phénomène entraînera l'intensification du recrutement au niveau secondaire et collégial mais un défi demeure, celui d'intéresser et de retenir la main-d'œuvre compétente.

Les dispositions des conventions collectives des employés du secteur de l'entretien des aéronefs semblent converger dans le même sens. Elles sont axées sur l'apport de formation. Par exemple, la compagnie des lignes aériennes Canadien International offre à ses employés la possibilité de recevoir gratuitement de la formation répondant aux exigences de leur poste.

---

<sup>11</sup> Source : Étude des ressources humaines de l'industrie de l'entretien des aéronefs, Emploi et Immigration Canada.

En ce qui a trait aux efforts physiques exigés pour certains postes, les compagnies aériennes Canadien International et Air Canada ont convenu au moyen de lettres d'ententes, des façons d'accommoder leurs employés souffrant d'incapacité partielle. On offre à ces employés la possibilité d'occuper un emploi exigeant moins d'effort physique afin d'augmenter leur performance au travail. Cette politique va de concert avec le programme de réhabilitation, qui a pour but la rétention des travailleurs compétents.

## 10. Conseil canadien des relations industrielles<sup>12</sup>

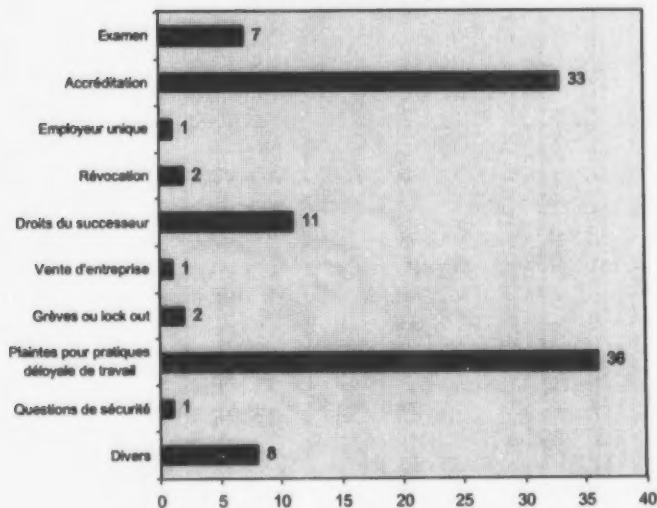
Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire responsable de l'interprétation et de l'application de certaines dispositions de la partie I du *Code canadien du travail*, portant entre autres sur la détermination des unités habiles à négocier et les pratiques déloyales de travail, ainsi que des dispositions de la partie II du *Code* concernant le « refus de travailler » et les plaintes connexes. Les graphiques ci-après donnent le nombre de cas traités par le Conseil en vertu de la partie I du *Code* en ce qui concerne le secteur du transport aérien.

Pour ce secteur, les **plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail** (36 demandes) et les **demandes d'accréditation** (33) aux termes du *Code canadien du travail* sont les cas les plus fréquemment soumis aux procédures judiciaires du Conseil. Les demandes de ce genre découlent de la nécessité d'obtenir réparation quand les droits protégés par le *Code* ne sont pas respectés ainsi que de la restructuration du secteur. À mesure que le secteur se restructure compte tenu de la déréglementation et de la concurrence internationale, les syndicats se transforment, car de nouvelles unités de négociation voient le jour.

---

<sup>12</sup> Source : Conseil canadien des relations industrielles (auparavant Conseil canadien des relations du travail), Rapport annuel, 1997-1998.

**Affaires réglées par le CCRI  
01/04/1997 au 31/03/1998  
par type de cas dans le  
secteur du transport aérien**



Parmi les cas traités par le CCRI, les cas portant sur les **droits du successeur** et sur **divers points** qui émanent du secteur aérien représentent un pourcentage important de tous les cas de cette catégorie traités par le Conseil, soit **78,6 p. 100** et **36,4 p. 100** respectivement en 1997-1998. Les demandes de ce genre découlent de la restructuration qui marque le secteur aérien depuis quelques années. À mesure que la restructuration progresse, en réaction à la déréglementation et à la concurrence internationale, les syndicats ressentent le besoin de protéger leurs droits de négociation collective en vertu du *Code*.

**Pourcentage des  
CCRI touchant le :  
par catégorie /**

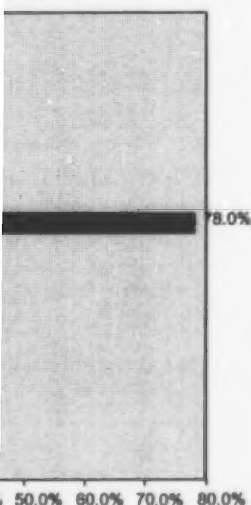


**Remarque :** Par « question de sécurité », on entend les questions de sécurité du *Code canadien du travail*.

## 11. Implications

- A. Au chapitre de la **sécurité et de la santé au travail**, on note une incidence relativement élevée des décès et des accidents de compétence fédérale. Par conséquent, on recommande aux entreprises les plus grands dans ce secteur ou si les entreprises ont des programmes de collecte de données sur la SST. (Il ne serait pas surprenant que soit plus rigoureux dans ses rapports que d'habitude, pour pourquoi les accidents sont plus fréquents que dans le Programme du travail, les employeurs et les syndicats ont des programmes de sécurité au travail efficaces.)
- B. Dans la partie du présent document portant sur la **sécurité et de la santé au travail**, on note que l'intégration des transporteurs aériens, qui peut amener la fusion d'unités de négociation collective. En conséquence, on note, dans le secteur, la prééminence d'un grand nombre d'enjeux. En conséquence, on recommande aux entreprises les plus grands dans ce secteur ou si les entreprises ont des programmes de collecte de données sur la SST. (Il ne serait pas surprenant que soit plus rigoureux dans ses rapports que d'habitude, pour pourquoi les accidents sont plus fréquents que dans le Programme du travail, les employeurs et les syndicats ont des programmes de sécurité au travail efficaces.)

is servis au  
cteur aérien  
(1997-1998)



les renvois et les plaintes aux termes de la partie II

travail, les données révèlent une incidence de travail, comparativement à d'autres secteurs doit se demander si les risques d'accidents sont es de ce secteur font mieux leur travail de pas surprenant que le secteur du transport aérien (autres secteurs.) Sinon, on doit se demander dans d'autres secteurs. De concert avec le syndicats devront se pencher sur la mise en oeuvre s, conformément à leurs obligations.

ur les **relations industrielles**, on a expliqué prend la forme d'alliances et de fusions, et l'intégration des processus de négociation processus de négociation collective, la conséquence, les conciliateurs et médiateurs et

les responsables du soutien de la recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation canadien, comme ceux des États-Unis et des divers pays d'attache des transporteurs parties à des alliances, devront obtenir des données à jour sur les tendances et les questions touchant le secteur, afin d'être en mesure de fournir des conseils éclairés aux parties dans le cadre de la conciliation et de la médiation.

- C. Dans les cessions d'activités entre un transporteur canadien et un transporteur étranger, l'application du *Code canadien du travail* ne semble pas assurer la même protection que dans les cessions entre transporteurs nationaux. Les dispositions relatives à la vente d'entreprises et aux droits du successeur assurent une protection en cas de cession d'entreprises ou d'activités, mais la cession d'activités d'un transporteur canadien au partenaire d'une alliance dans un autre pays risque de compromettre la position des employés canadiens. Une façon de protéger les droits des employés consiste à inclure dans les négociations collectives des mesures de protection. Le partage d'informations entre syndicats des pays concernés constitue une autre solution possible. Voilà un autre aspect pour lequel le partage d'informations entre services de médiation des pays touchés pourrait contribuer à la stabilité des relations du travail dans le secteur du transport aérien.

# ANNEXE

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING  
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN  
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES  
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

# Annexe I<sup>13</sup>

## Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731	100,0	604,55	—
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
Transport aérien*	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
Transport ferroviaire*	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
Transport maritime*	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radio-diffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Service postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à chartes	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 142

\* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Remarques : 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
- 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

<sup>13</sup> Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

## Annexe I<sup>13</sup>

### Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731	100,0	604,55	—
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
Transport aérien*	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
Transport ferroviaire*	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
Transport maritime*	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radiodiffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Service postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à chartes	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 142

\* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Remarques : 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
- 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

<sup>13</sup> Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

## **Annexe II**

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 1.  | <b>Introduction</b>                                  | Bob Russell<br>Service fédéral de médiation<br>et de conciliation,<br>Programme du travail<br>(819) 953-0060      |
| 2.  | <b>Aperçu</b>  | Bob Russell   |
| 3.  | <b>Relations du travail</b>                          | Bob Russell   |
| 4.  | <b>Évolution des salaires</b>                        | Bob Cassidy<br>Direction de l'information<br>sur les milieux de travail<br>Programme du travail<br>(819) 997-1307 |
| 5.  | <b>Faits récents</b>                                 | Bob Cassidy   |
| 6.  | <b>Sécurité et santé au travail</b>                  | Christian Strano<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-1782   |
| 7.  | <b>Normes du travail</b>                             | Geoffrey Brennan<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-0066   |
| 8.  | <b>Équité en matière d'emploi</b>                    | Richard Watson<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-7519   |
| 9.  | <b>Meilleures pratiques</b>                          | Mélanie Caron<br>Politique stratégique<br>et partenariats,<br>Programme du travail                                |
| 10. | <b>Conseil canadien des relations<br/>du travail</b> | Bob Russell   |
| 11. | <b>Implications</b>                                  | Bob Russell   |